



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del  
distrito fiscal de Madre de Dios, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Chambilla Chirinos, Karina (ORCID: 0000-0001-9791-851X)

**ASESOR:**

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres y a la persona que se encuentra a mi lado.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo cuya preocupación en implementar tecnología, permitió que alumnos de cada rincón del país, accediera a sus aulas.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Dimensiones de la variable control interno	16
Tabla 2. Dimensiones de la variable desempeño laboral	17
Tabla 3. Población de estudio	18
Tabla 4. Validez por juicio de expertos	19
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la Variable Control interno	21
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral	22
Tabla 7. Correlaciones del control interno y desempeño laboral	23
Tabla 8. Correlaciones de la dimensión autocontrol y desempeño laboral	23
Tabla 9. Correlaciones dimensión autorregulación y desempeño laboral	24
Tabla 10. Correlaciones dimensión autogestión y desempeño laboral	24

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Representación correlacional de la investigación	15

## Resumen

El estudio tuvo el objetivo general: establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Se empleó una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, teniendo un nivel correlacional; la población se encuentra compuesta de 84 fiscales, se determinó una muestra de 70 fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios; concluyó a nivel descriptivo que el 75,71% de fiscales demostró un nivel alto de control interno, el 75,71% un nivel alto de autocontrol; mientras que el 75,71% demostró un nivel alto de autorregulación; por otra parte, el 70,00% demostró un nivel alto de autogestión, además, se determinó que el 62,86% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de desempeño laboral; por otra parte, el 82,86% demostró un nivel alto de beneficio del órgano de control interno; mientras que el 51,43% demostró un nivel alto de beneficio fiscal; además, el 57,14% demostró un nivel alto de beneficio de la organización, asimismo a nivel inferencial se concluyó, mediante el coeficiente rs de 0,530 y  $p < 0,05$  que existió la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

**Palabras claves:** control interno, desempeño laboral, gestión pública, fiscal.

## **Abstract**

The study had the general objective: to establish the relationship between internal control and job performance of the fiscal staff of the Madre de Dios Fiscal District. It used a basic type methodology, quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design, having a correlational level; The population is composed of 84 prosecutors, a sample of 70 prosecutors from the Madre de Dios fiscal district was determined; concluded at a descriptive level that 75.71% of prosecutors demonstrated a high level of internal control, 75.71% a high level of self-control; while 75.71% showed a high level of self-regulation; On the other hand, 70.00% demonstrated a high level of self-management, in addition, it was determined that 62.86% of the public prosecutors of the Madre de Dios fiscal district demonstrated a high level of work performance; on the other hand, 82.86% demonstrated a high level of benefit from the internal control body; while 51.43% showed a high level of tax benefit; In addition, 57.14% demonstrated a high level of benefit for the organization, also at the inferential level it was concluded, through the coefficient rs of 0.530 and  $p < 0.05$  that there was a relationship between internal control and job performance of the District's fiscal staff Mother of God Prosecutor.

**Keywords:** internal control, job performance, public management, fiscal.



## I. INTRODUCCIÓN

De manera internacional los estados han creado entidades estatales que regulan las actividades de los servidores públicos de los diversos poderes del estado. Siendo la política interna de cada país, la reguladora del control interno dentro de las instituciones estatales y organizaciones internacionales. En Alemania el control interno tiene como principio, vigilar el cumplimiento de cada normativa relativa al control interno en una institución pública, siendo este control, la responsabilidad de la propia entidad (Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores, 2015). En México existe el Instituto Nacional de Administración (INAP) el cual regula de manera regular las instituciones públicas con la finalidad de fortalecerlas para el beneficio de la sociedad (Serrano, J., 2016). Asimismo, en Colombia se han creado diversas entidades reguladoras de las actividades y desempeño, Consejo Superior de la Judicatura y Contraloría General de la República (CGR), que regulan cada recurso de rama judicial a través de la administración y planeación (Fiscalía General de la Nación, s.f.); entre otras entidades que cada estado ha creado para poder regular para supervisar las diversas áreas.

Con respecto al Perú desde el año 2006 se planteó y gestionó normativas y documentación técnica para el establecimiento del control interno, que se emplea como herramienta para gestionar las fortalezas y beneficios de cada entidad pública, ello relacionado al cumplimiento de cada objetivo y meta, identificando que los desarrollos de las entidades públicas son inadecuados (CGR, 2014).

De acuerdo a la plataforma digital única para orientar al ciudadano denominado “gop.pe”, en razón al D.S. 033 2018 PCM (gop.pe, 2016), se ha creado a nivel nacional la Oficina Desconcentrada de Control Interno (ODCI) la cual actúa en diversos distritos fiscales a nivel nacional, y que realiza acciones de gestión, pues se encarga de regular las actuaciones fiscales, e iniciar procedimientos disciplinarios, ya sea por alguna infracción, queja, desarrollo de actividades entre otros (gop.pe, 2020).

Madre de Dios no es una excepción, pues OCDI gestiona las irregularidades que puedan presentarse, un ejemplo fue el caso ocurrido en 5 despachos Fiscales en materia ambiental (FEMA), donde la OCDI procedió a realizar procesos

disciplinarios (gob.pe, 2020), por una presunta actuación irregular en una organización que se denominó los hostiles de la amazonía.

La problemática de estudio se sitúa en el distrito fiscal de Madre de Dios en las provincias Tambopata, Manu y Tahuamanu, las dos últimas son de periferia por su ubicación apartada, donde la carga laboral que tiene el fiscal es muy variable debido a los casos que puedan presentarse en el día, llegando en muchas ocasiones, a trabajar sobre horas y en paralelo interrelacionarse con diversos tipos de personas y casos, el personal fiscal, tratará de diversas maneras, agilizar los procedimientos, teniendo que pasar los fiscales por diferentes situaciones; en atención a ello, el control interno realizado por el ODCI evalúa el desempeño, e incentiva a los fiscales a realizar sus actividades de manera constante y por el conducto regular, además de ver faltas previstas en la Ley de la Carrera Fiscal.

Planteando el problema general: ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?, problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?; b) ¿Cuál es la relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?; c) ¿Cuál es la relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?.

El estudio se justificó de manera teórica, haciendo referencia a la relevancia que tiene el control interno para mejorar la calidad de las organizaciones a través de una mejora en planificación de cada proyecto, además de relevar la coordinación de cada actividad en la organización, con el empleo de cada recurso de forma adecuada.

Respecto a la justificación de manera metodológica, se ha trabajado con la creación de un instrumento adecuado a los parámetros de la problemática y las variables de estudio. Además, se verificó, la relevancia que tienen los estudios no experimentales para determinar problemáticas e indicadores de importancia, para poder proyectar soluciones.

Se plantea el objetivo general: establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Problemas específicos: a) Establecer la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios; b) Establecer la

relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios; c) Establecer la relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

Asimismo, la hipótesis general: Existe relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Las hipótesis específicas: a) Existe relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios; b) Existe relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios; c) Existe relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que se emplearon para el estudio, Qasim (2021) examinó si el control interno influiría en el desempeño de los empleados y si el AIS afectaría al desempeño de los empleados de las pequeñas y medianas empresas (PYME) industriales de Jordania; asimismo se espera que el control interno afecte el desempeño de los empleados; metodología cuantitativa, no experimental; el instrumento fue el cuestionario; muestreo aleatorio determinando una muestra de 203 colaboradores; el resultado la relación media entre el control interno y el desempeño del empleado; concluyendo, el control interno arrojó una fuerte relación positiva con el desempeño de los empleados y una relación positiva con AIS con el desempeño del empleado.

Zagita (2020) estudió la existencia de sistemas de información contable y controles internos sobre el desempeño de los empleados; empleó métodos descriptivos y cuantitativos; muestreo intencional de 43 colaboradores; instrumento fue el cuestionario; teniendo como resultado el coeficiente de determinación y prueba  $t$   $p < 0,05$ , concluyendo que el control interno afecta el desempeño de los empleados.

Mohd et al., (2020) examinaron el efecto de las percepciones de los empleados sobre los sistemas de control interno sobre la prevención del fraude de los empleados; estudio descriptivo, cuantitativo y no experimental; instrumento fue el cuestionario; la muestra fueron 100 empleados; resultados muestran que las percepciones de los empleados hacia los sistemas de información y comunicación y el control actividades como mecanismos de control interno son importantes para prevenir el fraude de los empleados; asimismo, mostraron que los demás mecanismos de control interno, como el entorno de control, la evaluación de riesgos y el monitoreo no es significativo para influir en las percepciones de los empleados hacia el fraude de los empleados y prevención.

Agegnew (2020) determinó el efecto del sistema de control interno sobre el desempeño organizacional; metodología descriptiva, cuantitativa, no experimental; el instrumento fueron los colaboradores; concluyendo que la organización llevó a cabo la debida autorización y aprobación de las transacciones, aunque se llevaron a cabo un porcentaje sin la debida autorización y a veces no hubo aprobación, esto

creó espacio para la realización de actividades fraudulentas como apropiación indebida.

Trung (2020) exploró la aplicación de elementos de control interno para mejorar el desempeño en las empresas constructoras vietnamitas; estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional; la muestra fueron 106 gerentes; el instrumento fue el cuestionario; tuvo como resultado una relación positiva entre los elementos del control interno y el desempeño, asimismo, se demostró que las empresas de construcción vietnamitas necesitan aplicar aspectos de control interno para mejorar su desempeño.

Alhawamdeh y Alhawamdeh (2019) examinaron la relación entre el sistema de control interno de una organización y el compromiso de los empleados, y el efecto que tiene sobre el desempeño del empleado en la organización y la satisfacción laboral, metodología no experimental, cuantitativo y aplicado; la muestra fueron los colaboradores; determinó que el control interno influirá en el desempeño de los empleados de dos maneras, al tener un sistema de control interno efectivo o al no tener un sistema de control interno efectivo; concluyeron el grado de adherencia al sistema de control interno en los bancos jordanos, su impacto en el desempeño de los empleados y finalmente las recomendaciones del investigador.

Latief, Noor y Rafi (2019) examinaron la inserción laboral como un mediador variable del efecto sobre el desempeño laboral de locus de control interno; estudio experimental, cuantitativo; instrumentos análisis documental y cuestionario; la muestra fueron 130 colaboradores; determinaron que la inserción laboral juega un papel importante en la mediación los efectos en el desempeño laboral del locus interno de control ya que empleados con un alto control interno locus están integrados en sus trabajos y muestran una alta desempeño de la organización.

Mendoza et al., (2018) mencionaron que el control interno es un instrumento, con el cual se puede dirigir y asegurar diversas organizaciones, permitiendo lograr cada objetivo institucional, y que se evalúe e informe la manera con el cual se gestiona. Por lo que, el artículo concluye que la implementación del control interno mejora en la gestión administrativa, reforzando cada sistema administrativo que se vinculan a los periodos donde hay egreso público.

Obuogo (2018) estableció las percepciones de los empleados sobre la relación entre el control interno y el desempeño en las organizaciones públicas en Kenia, metodología descriptiva, correlacional, cuantitativa; la muestra de estudio compuesta por 120 encuestados provenientes de una población de 63 empresas públicas que cotizan en bolsa de Valores de Nairobi; los hallazgos del estudio revelaron que el control de las actividades tales como controles y contrapesos, roles de separación, acción correctiva, presupuesto, asignaciones y el acceso a la información clave fueron considerados importantes por el personal y todos impactaron en el desempeño de la empresa.

Albina y Firdaus (2018) analizaron el control interno y auditoría de las organizaciones del sector público con respecto a su evaluación de riesgos, describieron a una gestión con relevancia para incrementar la eficiencia administrativa en el sector público moderno, aunque para poder desarrollar los estados, se debe poseer un control interno y auditorías enfocadas a obtener logros científicos y tecnológicos. Ello con evaluaciones prácticas de cada procedimiento de control interno y auditorías.

Adedeji (2018) determinó la influencia del sistema de control interno en el desempeño de los empleados. 195 empresas manufactureras de la Asociación Nigeriana de Industriales fueron seleccionadas al azar formando parte de la muestra del estudio; tuvieron como resultado un  $p = 0,05$  y pseudo  $R^2$  de 0.0353 indicó que las variables independientes significativas del modelo explicaron la variación del 3.53% en el desempeño de los empleados, revelando que el entorno de control y la supervisión tienen un efecto significativo en el desempeño de los empleados; concluyó que el sistema de control interno tiene una influencia significativa en el desempeño de los empleados de las pequeñas empresas de fabricación en el estado de Ondo, Nigeria.

Serrano et al., (2017) determinaron que el control se empleó como herramienta esencial para las gestiones financieras y contables eficientes en las organizaciones. Se obtuvieron como resultado evidencias, respecto a que las organizaciones del control interno garantizaron que cada labor y operación, avalen las legalidades y raciocinio de las informaciones generadas. Se concluyó que, en la mayoría de organizaciones bananeras, utilizan y usan casi todos los

componentes del control interno, con lo cual garantizan que las labores y gestiones sean legales. m

Camacho et al., (2017), expresaron que el control interno existente en las organizaciones, y es asociado a los diversos métodos que emplea la parte administrativa para la creación y desarrollo de estrategias que se aplicarán de manera constante en las organizaciones, teniendo como objetivo evitar los riesgos que puedan ocurrir dentro de las organizaciones, siendo necesario para prevenir, remediar e impedir sucesos que perjudiquen a las organizaciones.

Vivanco (2017) mencionó que en las instituciones actuales de todo el mundo están en movimiento por medio de procedimientos, naciendo así las necesidades de controlarse tales procedimientos, para que se desarrollen de manera eficiente, siendo así, es relevante a un control interno, que se aplicará mediante manuales de procesos, ya que también se podrá guiar operativamente cada procedimiento, los que se asignarán a un colaborador dentro de una institución. Concluyó que los sistemas de control interno son fundamentales para las instituciones, porque integrarán normativas y procesos para los flujos contables, de manera detallada para cada operación que esté realizando la institución.

Omoniyi y Oluwafemi (2016) determinaron los efectos del control interno sobre el desempeño financiero de algunas empresas seleccionadas; la metodología fue cuantitativa, descriptiva y explicativa; el instrumento fue el cuestionario; la muestra fueron 150 colaboradores de cinco organizaciones; el resultado del análisis muestra que la falta de control interno tiene relación significativa con el fraude perpetrado en la organización, y esto se debió a que el valor p obtenido (es decir, 0,002) utilizando regresión múltiple fue menor que el valor de referencia del 5%; se recomienda que la gerencia desarrolle estrategias más efectivas, que asegurará que el control interno sea efectivo y eficiente, de modo que la perpetración del fraude en la organización reducirse significativamente.

Navarro y Ramos (2016) diagnosticaron cómo se encuentran cada organización litográfica de Barranquilla, correspondiente al control interno en el área para producir y así poder incentivar el desarrollo de esta industria económica, partiendo de las revisiones de cada proceso. Se analizó cada método usado por departamento de producción mediante labores de campo y métodos de inspección,

herramientas metodológicas que plantean el establecimiento necesario para reorganizar cada negocio litográfico del distrito, permitiendo beneficiarse de las coyunturas de cada tratado, para incentivar el desarrollo regulado y positivo en esta industria económica de Barranquilla. Se concluyó que, mediante los adecuados sistemas de control interno, se podrán plantear términos necesarios para crear datos pertinentes, confiables, útiles y relevantes para poder establecer un adecuado procedimiento de toma de decisiones, fijándose cada insumo básico para orientar cada acción para ejecutarse en ciclos de procesos futuros según la situación lo amerite.

Lmasintae (2016) estableció el impacto del control interno sobre el desempeño en los gobiernos de los condados de Kenia; estudio descriptivo y datos primarios utilizados; la muestra fueron 42 administradores de los condados de Kenia; el instrumento el cuestionario; se concluyó que los gobiernos de los condados de Kenia han adoptado prácticas de control interno, pero la adopción de tales prácticas no ha conducido completamente a la mejora del desempeño en el gobierno del condado.

Otundo (2016) tuvo el propósito de establecer efectos sobre la aplicación del control interno relacionado con los procedimientos presupuestarios de cada iglesia ubicada en Kenia, debido a la fraudulencia encontrada en los procesos administrativos. La metodología de estudio tuvo un diseño positivista y descriptivo, correlacional y regresivo; la muestra del estudio fueron 96 iglesias de Kenia; concluyó que el control interno y organizacional tiene efectos de adecuación, relacionados con los procesos presupuestarios y el desempeño en cada iglesia en Kenia.

Apak et al., (2016) mencionaron que, a través de las estructuras de control interno, se mejora cada formato de jerarquía, reportes y roles. Se relacionan con funciones ejecutivas, delegando deberes y responsabilidades, evitando la práctica del engaño y los errores, ya que brinda facilidades efectivas para la comunicación y el control efectivo en la institución. Por lo tanto, se utilizará una gestión corporativa eficaz, existe un esquema de control interno y la calidad de las operaciones es fundamental. Asimismo, para que cada sistema de control interno sea utilizado de manera eficiente en las instituciones, el compromiso de los valores y estándares de las organizaciones, debe ser relevante.



Al-Hawatmeh y Al-Hawatmeh (2016) establecieron evaluaciones de control interno para controlar las finanzas de manera efectiva en las áreas administrativas del gobierno. Se diseñó un cuestionario para la obtención de datos, el total de muestras recolectadas fueron 96 de 125 cuestionarios. Teniendo como resultado que para evaluar el control interno y para que el control financiero sea efectivo en las áreas administrativas del gobierno, se utilizó el promedio aritmético el resultado 4.099 con desviación de 0.511. Concluyendo que existen ciertas limitaciones en las áreas administrativas, siendo estas la falta de recompensas y beneficios.

Mahadeen et al., (2016) estudiaron el impacto del sistema de control interno (entorno de control, comunicación, gestión de riesgos, actividades de control y seguimiento) sobre la eficacia organizativa; estudio cuantitativo, explicativo, transversal ; el instrumento fue un cuestionario; la muestra fue de 151 colaboradores; tuvieron como resultados de la prueba de regresión múltiple mostraron un alto impacto positivo del control interno sobre la efectividad organizacional con  $R = 87,9\%$  y  $R^2 = 77,3\%$  ; concluyendo que la mejora de la conciencia sobre la importancia de los componentes del sistema de control interno y los mecanismos para mejorar los procedimientos y procesos internos para mejorar la eficacia de las organizaciones utilizando diferentes enfoques.

Mire y Mukhongo (2016) examinó el efecto que el control interno practicó en el sistema sobre el desempeño de las empresas; cuantitativa, diseño descriptivo; la muestra fueron 402 de las organizaciones de remesa; el instrumento fue el cuestionario; concluyó que es necesario que las empresas de remesas en Mogadiscio aumenten su control interno a través de la gestión adecuada ambiental, actividades de evaluación y control de riesgos, ya que se fundó que estas variables afecta positivamente el desempeño organizacional de las empresas de remesas en Mogadiscio.

Manurung, Rinta y Saefudin (2015) determinaron la influencia del compromiso organizacional sobre el fraude de los empleados, siendo la efectividad del control interno y la justicia organizacional una variable moderadora; la muestra fueron 34 empleados que trabajan en la sección de contabilidad y finanzas del gobierno de la ciudad de Bandung. Técnica de muestreo utilizada muestreo intencional; el instrumento fue el cuestionario; concluyeron que existe un efecto positivo del compromiso organizacional con el fraude de los empleados, existe una

influencia negativa entre el compromiso organizacional con el fraude de los empleados con las organizaciones de justicia con moderación.

Además, Martínez et al., (2014) aplicaron un modelo del control interno ERM+COSO para realizar gestiones del capital humano acorde a cada norma vigente en Colombia determinando que los factores se basan en labores de supervisión, monitoreo y control; ya que, estos valores hacen que cada evaluación se dé adecuadamente.

Asimismo, se empleó los siguientes antecedentes nacionales, Salomé (2020) determinó la existencia de correlación entre control interno y desempeño laboral en una Clínica E.I.R.L. Huancayo; se trató de un estudio tipo básico, correlacional, descriptiva y experimental; 51 colaboradores fue la muestra del estudio; se tuvo como resultado con un  $r_s = 0,588$  y un  $p < 0,000$ ; concluyendo que si existe una interrelación entre control interno y desempeño laboral.

Rodríguez, J. y Hurtado, J. (2019) determinaron la influencia del control interno en el desempeño laboral en colaboradores de una institución en Huaraz; fueron 40 colaboradores en la muestra; emplearon una metodología aplicada, transversal, cuantitativa, no experimental, correlacional; el cuestionario fue el instrumento de recolección de datos; tuvieron como resultado un ETA de 0,173 en el desempeño laboral y 0,177 en el control interno, también el 60% de colaboradores mostraron que existe un nivel medio de control interno y 45% demostraron un nivel bajo de desempeño laboral; concluyendo que en control interno tiene influencia en el desempeño de labores de los colaboradores.

Maita (2018) determinó si las implementaciones de control interno influyeron en el desempeño laboral en una institución de salud del Ejército del Perú; la metodología que empleó fue explicativa, transversal, no experimental y cuantitativa; fueron 62 colaboradores la muestra de estudio; como resultados obtuvo un  $r_s 0,630$  y un  $p < 0,05$ ; concluyendo que existió una influencia de las implementaciones de control interno en el desempeño laboral de los colaboradores.

Vilca (2018) estudió el conocer las caracterizaciones del control interno en el área de Recursos Humanos de San Juan de Oro, se realizó un estudio cuantitativo; 20 colaboradores fueron la muestra; el cuestionario fue el instrumento del estudio; obtuvieron como resultado que el 25% de colaboradores que si existe un adecuado control interno y el 75% no; además el 80% de colaboradores comentaron que si

emplean un adecuado correctivos y asesoramiento en cada función del colaborador; concluyeron que se debe realizar correctivos de manera necesaria, para el mejoramiento de las evaluaciones del personal y así cumplan cada función asignada, además del mejoramiento de cada acción de control que contribuirá la optimización de cada procedimiento.

A nivel epistemológico este estudio es inductivo, por ello, es positivista ya que se enfoca en obtener productos mediante conocimientos científicos o cada patrón regulable de un objetivo o evento, para poder así pasar de lo diverso o extenso del mundo, a una parte reducida con parámetros regulares basándose en frecuencias de supuestos básicos, donde los sucesos son evaluados de manera empírica a partir de la observación permitiendo generando inferencias probabilísticas (Yáñez, 2018). Además, Hernández et al., (2014) detalla que los estudios cuantitativos son vistos desde paradigmas positivistas ha brindado conocimientos diversos. Asimismo, Guamán et al., (2020) describe que es una filosofía que tiene como principio elemental los hechos verídicos verificados con la experiencia, basándose en cosas y fenómenos existentes, teniendo como único objetivo generar conocimientos; además se está trabajando desde la perspectiva del positivismo jurídico, que fue generado por concepciones epistemológicas de positivismo a los conocimientos de derecho, aunque de manera asequible, natural, universal e inmutable. Una noble ilusión para el razonamiento humano, es la desconexión y distinción entre la moral y derecho. Ricoy expresó que es calificado de manera cuantitativa, empíricos – analíticos, racionales, sistemáticos gerenciales y tecnológicos científicos, por ello, sustenta a los estudios que tengan como objetivos la comprobación hipótesis mediante estadísticos o la determinación de parámetros de una variable a través de expresiones numéricas (como se citó en Alberto, 2015).

La teoría general científica que sustenta la variable control interno, Chiavenato (2006) menciona el ciclo PDCA planificar (Plan) se hace una identificación de que tareas laborales en la institución son susceptibles para una mejora, planteándose así objetivos para cumplirlas, hacer (Do) hace su ejecución para realizar cambios necesarios para obtener un mejoramiento requerido. Es recomendable utilizar una prueba piloto para así identificar como funciona, antes de hacer cambios grandes, verificar (Check) después del mejoramiento, pues hay

un periodo de prueba verificando el correcto funcionamiento. Si no contara con las medidas requeridas se hace modificaciones para el cumplimiento de objetivos, de tal modo que el actuar (Act) luego de haber terminado el periodo de prueba, permite realizar el estudio de los resultados y se compara con las funciones de las tareas laborales que se realizaban antes de implementarse la mejora. Si la mejora es buena y constante se utilizará en gran escala, o en caso contrario habrá una evaluación para hacer cambios o se descartará la mejora.

Definiendo la variable control interno, comprende el plan organizacional y cada método y medida coordinada que están adaptadas a una organización para salvaguardar y controlar los procesos, actividades y normativas que se realizan para cumplir las responsabilidades y objetivos de la organización (Mantilla, 2018). Además, el control interno es un proceso efectuado por la gestión del personal encargados del gobierno corporativo y diseñado para proporcionar la seguridad razonable con respecto al logro de los objetivos en la fiabilidad de los informes, las políticas, los procedimientos, el diseño organizativo y la seguridad física de su plan, todos son parte del proceso de control interno (American Institute of CPAs, 2014). Asimismo, según Rodrigo (2011), es aquella planificación organizacional y el grupo de metodologías y procesos que aseguran se esté informado de la situación organizacional, coordine funciones, constancia de desarrollo actividades eficientes, comprobar si la organización está funcionando acorde a cada política establecida y concretando cada objetivo organizacional. Además, define Leiva (2014) como aquel que mide y corrige el desempeño a fin de concretar y cumplir los objetivos planteados por las entidades. También la describen como aquel proceso integral para poder gestionar través de los encargados (jefes de áreas) funcionarios y colaboradores de una institución, diseños para poder controlar y mitigar los peligros en los procesos para gestionar y dar seguridad a estos, para concretar la misión de la institución, alcanzando así los objetos de esta, por ende, la gestión brindada mitiga y minimiza los riesgos que se presenten. Asimismo dimensionó Leiva (2014) al control interno: a) autocontrol, fomenta a la evaluación propia del colaborador de manera laboral y así se puede determinar alguna desviación, pudiendo mejorar, corregirlo o solicitar apoyo cuando lo necesite, para que así sus labores que cumplan se hagan de manera correcta, transparente y veraz; b) autorregulación, fomenta el empleo de las leyes y normativas, como la

delimitación de cada actividad laboral por medio de normas, políticas y procesos que permitirán una coordinación eficaz y transparencia laborales de los colaboradores y encargados; c) autogestión, sustenta a la entidad pública para que coordine, planifique y aplique de manera efectiva, eficaz y eficiente el proceso administrativo para poder cumplir sus objetivos.

La teoría general que sustenta la variable desempeño laboral, es la teoría de la valoración/expectativa realizado por Vroom que determinó los diversos niveles de la motivación de los individuos en el ambiente laboral esencialmente, ya que actuarán cuando sus esfuerzos y desempeño sean reconocidos; se compuso de 3 factores: valoración, instrumentalidad y expectativa, la cual explica cada motivación, éstas se enfocan en 3 vínculos: a) probabilidades o expectativas subjetivas fomentando el esfuerzo para lograr un resultado (rendimiento - esfuerzo), b) satisfacción, conveniencia y atractivo de los desempeños que realiza (valoración – objetivo), c) desarrollo y creencia del rendimiento para obtener desarrollo de resultado (instrumentalidad). (como se citó en Marulanda, F., Montoya, I. y Vélez, J., 2014).

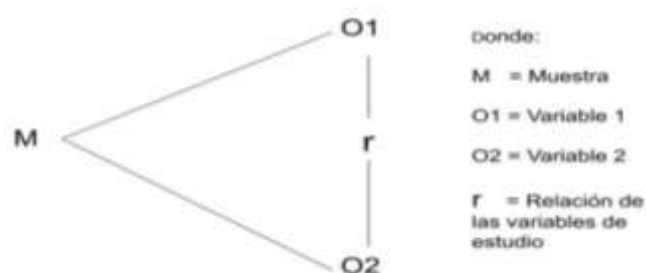
Asimismo, según Robbins, S. y Judge, T. (2013) definieron que las evaluaciones de desempeño son sistemas que proveen a las entidades retroalimentación y que influyen en los incrementos de cada capacidad y habilidad del colaborador, también tendría como fin el apoyo en cada decisión de quien merecería un ascenso, aumentos en su sueldo o expulsión de la entidad. Además, Lusthaus, C., et al., (2002) describió que el desempeño laboral de una organización, se determinara mediante la efectividad de un colaborador reflejado en la organización establecido en sus objetivos reflejados en los resultados de las labores de los colaboradores de la organización y cada actividad que realiza para concretar estas metas. Asimismo, Chiavenato, I. (2011) definió al desempeño laboral como cada función que no siempre está vinculada con lo obtenido, aunque se realiza por cada expectativa prevista, pero debido a las diversas actividades siempre habrá una discrepancia en los comportamientos de la persona. Asimismo, dimensionó en: a) Beneficio del órgano de control interno, es la evaluación del desempeño y comportamiento de cada subordinado basándose en factores de evaluación; b) Beneficio del fiscal, es el conocimiento de cada pauta para comportarse y desempeñarse de acuerdo al reglamento de la entidad; c) Beneficio

de la organización, es la evaluación del capital humano en largo, mediano y corto plazo, determinando las contribuciones que hacen los colaboradores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño de investigación

Es un estudio básico, Sánchez y Reyes (2015), utilizado por quien investiga, teniendo fundamentos básicos teóricos que se usan adecuadamente para un estudio analítico y generan nuevos conocimientos. Este estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández et al., (2014), se emplea para la recolección de información para dar a probar la hipótesis planteada, todo ello utilizando datos numéricos para que sean procesados estadísticamente, y el objetivo que cumple, es fijar el comportamiento de las variables para que se prueben las teorías. El estudio es no experimental, de corte transversal es por ello que no se manipularon las variables nombradas. Hernández et al., (2014), define no experimental como una indagación que se emplea sin adulterar las variables. Por tanto, lo que se realiza con respecto a la indagación es tratar de visualizar los contenidos, todo ello sin ser manipulado. Asimismo, Hernández et al., (2014) define como transversal el que, cada dato recolectado se realice en un determinado y único periodo, teniendo la finalidad de describir cada variable y realizar análisis de sus incidencias e interrelaciones en un determinado momento. Es de nivel correlacional, ya que las variables son estudiadas y se recolecta información teórica y estadística para determinar y describir si existe una relación. Se enfocan en el estudio, la recolección de información y el procesamiento de datos de la muestra, determinando posteriormente su correlación y descripción (Hernández et al., 2014).



**Figura 1. Representación correlacional de la investigación**

*Nota:* Adaptado de Hernández R., et al., (2014)

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable control interno

Comprende el plan organizacional y cada método y medida coordinada que están adaptadas a una organización para salvaguardar y controlar los procesos, actividades y normativas que se realizan para cumplir las responsabilidades y objetivos de la organización (Mantilla, 2018). Definición operacional. Se emplea el cuestionario como instrumento, el cual se realiza empleando el marco teórico y la problemática del estudio.

Además Leiva (2014) dimensiona a la variable en: a) autocontrol, fomenta a la evaluación propia del colaborador de manera laboral y así puede determinar alguna desviación, pudiendo mejorar, corregirlo o solicitar apoyo cuando lo necesite, para que así sus labores que cumplan se hagan de manera correcta, transparente y veraz; b) Autorregulación, fomenta el empleo de las la leyes y normativas, como la delimitación de cada actividad laboral por medio de normas, políticas y procesos que permitirán una coordinación eficaz y transparencia laborales de los colaboradores y encargados y c) Autogestión, sustenta a la entidad pública para que coordine, planifique y aplique de manera efectiva, eficaz y eficiente el proceso administrativo para poder cumplir sus objetivos.

**Tabla 1.**  
*Dimensiones de la variable control interno*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Autocontrol	Compromiso Competencia Responsabilidad	1-6	Ordinal (Likert)	
Autorregulación	Código de buen gobierno Modelo de operación Normas	7-12	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Bajo (18-42) Medio (43-67) Alto (68-92)
Autogestión	Comprensión Procedimiento Comunicación	13-18	(5) Siempre	

*Fuente:* Elaboración propia



## Variable desempeño laboral

El desempeño laboral se trata de cada función, que no siempre ha de estar vinculada con lo obtenido, aunque se realiza por cada expectativa prevista, pero debido a las diversas actividades, siempre habrá una discrepancia en los comportamientos de la persona (Chiavenato 2011). Definición operacional, Se emplea el cuestionario como instrumento, el cual se realiza empleando el marco teórico de la variable, dimensiones, indicadores y problemática del estudio.

Asimismo, Chiavenato (2011) dimensiona en: a) beneficio gerencial, es la evaluación del desempeño y comportamiento de cada subordinado basándose en factores de evaluación; b) beneficio colaborador, es el conocimiento de cada pauta para comportarse y desempeñarse de acuerdo al reglamento de la entidad; c) beneficio para las organizacional, es la evaluación del capital humano en largo, mediano y corto plazo, determinando las contribuciones que hacen los colaboradores.

**Tabla 2.**

*Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
	Procedimiento			
Beneficio del órgano de control interno	Consenso Toma de decisiones	1-6	Ordinal (Likert)	Bajo (18-42) Medio (43-67)
Beneficio del fiscal	Motivación Beneficios Comunicación	7-12	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto (68-92)
Beneficio de la organización	Involucramiento Objetivos	13-18		

*Fuente:* Elaboración propia.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población se encuentra compuesta de 84 fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios. Según Hernández et al., (2014) La población es el grupo de todos los casos

que coincide con una sucesión de especificaciones en base a las propiedades de contenido, de lugar y de tiempo.

### **Criterios de inclusión**

- Fiscales pertenecientes al distrito fiscal de Madre de Dios

**Tabla 3.**

*Población de estudio*

Provincia	Fiscales	Total población
Tambopata,	65	84
Manu y Tahuamanu	19	

*Fuente:* Elaboración del autor

La muestra se determina mediante muestra probabilística. Hernández et al., (2014) define muestra como un subgrupo de la población

Asimismo, se aplica la fórmula de muestreo probabilístico (Véase en Anexo 3) para población finita para determinar la muestra. Se determina una muestra de 70 fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica que se emplea es la encuesta. Sánchez y Reyes (2015), las técnicas son mecanismos por donde se procede a recoger información pertinente para analizar la realidad problemática en función de los principales objetivos de la investigación que se está realizando. El instrumento es el cuestionario. De acuerdo a Santa y Feliberto (2012), su empleo es fácil y de resultantes directas; además su estructura y contenido es planteada de manera sencilla para resolver, estando compuesta de ítems formulados de forma concisa y clara pudiendo ser semiabiertas, abiertas y cerradas.

La validación de expertos, representa la probabilidad de que un método de investigación sea apto para responder a las interrogantes formuladas (Hernández

et al., 2014). Es por ello que, para validar el instrumento de esta investigación, se ha inclinado por elegir a primera instancia la validez por juicio de expertos.

**Tabla 4.**

*Validez por juicio de expertos*

N.º	Experto	Especialidad	Calificación instrumento
1	Trujillo Martínez, José Luís	Mg. Gestión Pública	Aplicable
2	Quea Juanito, Myrcia Luz	Mg. Gestión Pública	Aplicable
3	Aguilar Torres, José Antonio	Mg. Gestión Pública	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento se presenta a través del análisis del SPSS, ya que analizamos los datos obtenidos de una prueba piloto compuesta por 10 fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios.

### **3.5. Procedimientos**

El estudio se enfoca en la recolección de datos mediante un cuestionario como instrumento, para así poder determinar tablas, figuras que describen a las variables, asimismo se emplea la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis y determinar la correlación.

### **3.6. Método análisis de datos**

#### **Estadística descriptiva**

Se ejecuta en los gráficos de barras según los niveles de la variable control interno y desempeño laboral, con el objeto de evidenciar las frecuencias y porcentajes de los datos, para ello se tiene presente la estadística descriptiva, así como también la estadística inferencia para corroborar las hipótesis de estudio.

### **Estadística inferencial**

Para la comprobación de las hipótesis se ejecuta la prueba estadística de programas SPSS, lo cual nos permite establecer las diferencias significativas entre ambos grupos de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este proyecto de investigación, se toma en cuenta los aspectos éticos que son significativos y fundamentales, como la autorización de los fiscales. Se encuentra asegurado el respeto de los derechos de autor, asimismo se mantiene la autenticidad de los resultados optando una conducta ética, con principios y valores. Se cumple con considerar la información bibliográfica, es por ello que se hace referencia a los autores con sus datos correspondientes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

En el presente estudio se describieron los resultados de cada variable y sus respectivas dimensiones, siendo obtenidos de procesamiento del Excel y SPSS 20, mostrándose a través de tablas de frecuencias y porcentajes.

De la tabla 5, en base al estudio y procesamiento de datos, se determinó que el 75,71% de fiscales demostró un nivel alto de control interno y el 24,29% un nivel medio. Asimismo, se determinó que el 75,71% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de autocontrol y el 24,29% un nivel medio. Además, se determinó que el 75,71% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de autorregulación y el 24,29% un nivel medio. También del procesamiento de datos, se determinó que el 70,00% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de autogestión, el 28,57% un nivel medio y el 1,43 un nivel bajo. Detallo

**Tabla 5.**

*Distribución de frecuencias de la Variable Control interno*

Niveles	Control interno (V1)		Dimensión autocontrol (V1D1)		Dimensión autorregulación (V1D2)		Dimensión autogestión (V1D3)	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,4
Medio	17	24,3	17	24,3	17	24,3	20	28,6
Alto	53	75,7	53	75,7	53	75,7	49	70,0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

*Fuente:* Elaboración propia

De la tabla 6, en base al estudio y procesamiento de datos, se determinó que el 62,86% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de desempeño laboral y el 37,14% un nivel medio. Asimismo, se determinó que el 82,86% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de beneficio del órgano de control interno y el 17,14% un nivel medio. Además, se determinó que el 51,43% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de beneficio fiscal y el 48,57% un nivel medio. Por otra parte, se determinó que el 57,14% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de beneficio de la organización y el 42,86% un nivel medio.

**Tabla 6.**

*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral*

Niveles	Desempeño laboral (V2)		Beneficio del órgano de control interno (V2D1)		Beneficio del fiscal (V2D2)		Beneficio de la organización (V2D3)	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	26	37,1	12	17,1	34	48,6	30	42,9
Alto	44	62,9	58	82,9	36	51,4	40	57,1
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

*Fuente:* En base al SPSS

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Para la prueba de hipótesis se aplicaron los criterios de las pruebas no paramétricas. Las categorías ordenadas se analizaron mediante la prueba rho de Spearman.

A partir del estadístico Rho de Spearman (rs) se determinó un coeficiente 0,530 y una significancia bilateral(p)<0,05 con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna determinando que si existe relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios

**Tabla 7.**

*Correlaciones del control interno y desempeño laboral*

		Desempeño laboral(V2)	
Rho de Spearman	Control interno(V1)	Coeficiente de correlación	,530**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

*Fuente:* En base al SPSS

### **Hipótesis específica 1**

Del procesamiento de datos agrupados, se determinó un coeficiente de rs de 0,530 y un p<0,05 con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna determinando que si existe relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

**Tabla 8.**

*Correlaciones de la dimensión autocontrol y desempeño laboral*

		Desempeño laboral(V2)	
Rho de Spearman	Dimensión autocontrol(V1D1)	Coeficiente de correlación	,392**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

*Fuente:* En base al SPSS

### Hipótesis específica 2

Del procesamiento de datos agrupados, se determinó un coeficiente de rs de 0,392 y un  $p < 0,05$  con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna determinando que si existe relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

**Tabla 9.**

*Correlaciones dimensión autorregulación y desempeño laboral*

			Desempeño laboral(V2)
Rho de Spearman	Dimensión autorregulación(V1D2)	Coefficiente de correlación	,392**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

*Fuente:* En base al SPSS

### Hipótesis específica 3

Del procesamiento de datos agrupados, se determinó un coeficiente de rs de 0,405 y un  $p < 0,05$  con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna determinando que si existe relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

**Tabla 10.**

*Correlaciones dimensión autogestión y desempeño laboral*

			Desempeño laboral(V2)
Rho de Spearman	Dimensión autogestión(V1D3)	Coefficiente de correlación	,405**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	70

*Fuente:* En base al SPSS



## V. DISCUSIÓN

A nivel nacional la Oficina Desconcentrada de Control Interno (ODCI) actúa en diversos distritos fiscales, tiene competencia nacional, y realiza acciones de gestión, pues se encarga de regular las actuaciones fiscales, e iniciar procedimientos disciplinarios, ya sea por alguna infracción, queja, desarrollo de actividades entre otros (gop.pe, 2020). En Madre de Dios no es una excepción, pues ODCI gestiona las irregularidades que puedan presentarse, en el distrito fiscal de Madre de Dios en las provincias Tambopata, Manu y Tahuamanu, las dos últimas son de periferia por su ubicación apartada.

Por ello, se planteó como objetivo general, establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios; determinando a nivel descriptivo que el 75,71% de fiscales demostró un nivel alto de control interno, el 75,71% un nivel alto de autocontrol; mientras que el 75,71% demostró un nivel alto de autorregulación; por otra parte, el 70,00% demostró un nivel alto de autogestión, mientras que el 62,86% de fiscales del demostró un nivel alto de desempeño laboral; por otra parte, el 82,86% demostró un nivel alto de beneficio del órgano de control interno; mientras que el 51,43% demostró un nivel alto de beneficio fiscal; además, el 57,14% demostró un nivel alto de beneficio de la organización; a nivel inferencial mediante el estadístico se determinó un coeficiente  $r_s$  0,530 y  $p < 0,05$  con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, si existe relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Teniendo similitud con Salomé (2020) que determinó la existencia de correlación entre control interno y desempeño laboral, tuvo como resultado con un  $r_s = 0,588$  y un  $p < 0,000$ ; concluyendo que si existe una interrelación entre control interno y desempeño laboral. Coincidió con la relevancia de gestionar el control interno de Omoniyi y Oluwafemi (2016) quienes determinaron los efectos del control interno sobre el desempeño laboral en una institución financiera, teniendo como el resultado del análisis muestra que la falta de control interno tiene relación significativa con el fraude perpetrado en la organización ya que obtuvo un  $p < 0,05$ , recomendaron que la gerencia desarrolle estrategias más efectivas para que el control interno sea efectivo y eficiente, de modo que la perpetración del fraude en la organización reducirse

significativamente. Tuvo relevancia el estudio, avalado por Trung (2020) que estudio la aplicación de elementos de control interno para mejorar el desempeño en las empresas, determinando una relación positiva entre los elementos del control interno y el desempeño. Teniendo semejanza con Camacho et al. (2017) quienes describieron que el control interno existente en las organizaciones se emplea o debe emplearse para la creación y desarrollo de estrategias que se aplicarán de manera constante en las organizaciones, teniendo como objetivo evitar los riesgos que puedan ocurrir dentro de las organizaciones, siendo necesario para prevenir, remediar e impedir sucesos que perjudiquen a las organizaciones. Asimismo, coincidió con el estudio de Rodríguez, J. y Hurtado, J. (2019) determinaron la influencia del control interno en el desempeño laboral en colaboradores de una institución en Huaraz quienes concluyeron que en control interno tiene influencia en el desempeño de labores de los colaboradores. Además, tuvo similitud con Apak et al. (2016), quienes expresaron que las estructuras de control interno y calidad mejoran la gestión eficiente en las instituciones, el compromiso de los valores y estándares de las organizaciones, en paralelo mejorando las funciones ejecutivas, delegando deberes y responsabilidades, evitando la práctica del engaño y los errores, ya que brinda facilidades efectivas para la comunicación y el control efectivo en la institución. Se sustentó con la teoría Chiavenato (2006) el ciclo PDCA que se enfoca en la gestión de actividades individuales y organizacionales mediante planificar, hacer, verificar y actuar. Asimismo, apoyo la teoría de la valoración/expectativa realizado por Vroom sobre los niveles de la motivación de los individuos en el ambiente laboral, ya que actuarán cuando sus esfuerzos y desempeño sean reconocidos mediante la valoración, instrumentalidad (medios de valoración e incentivos) y expectativa de reconocimientos (como se citó en Marulanda et al., 2014).

Asimismo, se planteó el primer objetivo específico, establecer la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, se determinó mediante la prueba de hipótesis un coeficiente de rs de 0,530 y un  $p < 0,05$  con una confiabilidad del 95% del estudio, aceptando que si existe relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Teniendo similitud con Vivanco (2017) desarrollo un estudio de las instituciones sobre sus gestiones de movimiento por medio de

procedimientos, naciendo así las necesidades de controlar, concluyó que los sistemas de control interno son fundamentales para las instituciones, porque integrarán normativas y procesos para los flujos contables, de manera detallada para cada operación que esté realizando la institución. Coincidió con Martínez et al. (2014) que aplicaron un modelo del control interno ERM+COSO para realizar gestiones en labores de supervisión, monitoreo y control; ya que, estos valores hacen que cada evaluación se dé adecuadamente. Los resultados tuvieron similitud con Otundo (2016) que estableció los efectos sobre la aplicación del control interno relacionado con los procedimientos debido a la fraudulencia encontrada en los procesos administrativos, determinando cada efecto intermediario del control interno entre ellos, para el moderado establecimiento de los procesos que deben seguir las instituciones para desempeñarse adecuadamente estableciendo presupuestos y un control interno dentro, concluyó que el control interno y organización tiene efectos de adecuación, relacionados con los procesos presupuestarios y su desempeño. También se asemejaron con el resultado de Mendoza et al (2018) quienes mencionaron que el control interno es un instrumento, con el cual se puede dirigir y asegurar diversas organizaciones, permitiendo lograr cada objetivo institucional que la implementación del control interno mejora en la gestión administrativa, reforzando cada sistema administrativo que se vinculan a los periodos donde hay egreso público. Se sustentó con Leiva (2014) que describió que el autocontrol, fomenta a la evaluación propia del colaborador de manera laboral y así se puede determinar alguna desviación, pudiendo mejorar, corregirlo o solicitar apoyo cuando lo necesite, para que así sus labores que cumplan se hagan de manera correcta, transparente y veraz

Además, se planteó el segundo objetivo específico, establecer la relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, se determinó mediante la prueba de hipótesis un coeficiente de  $r_s$  de 0,392 y un  $p < 0,05$  con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, determinó que si existe relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Tuvo similitud con Serrano et al. (2017) quienes determinaron que el control se empleó como herramienta esencial para las gestiones financieras y contables eficientes, teniendo como concluyó que, en la mayoría de organizaciones bananeras, utilizan y usan casi todos los componentes

del control interno, con lo cual garantizan que las labores y gestiones sean legales. Tuvo concordancia con la descripción de Navarro y Ramos (2016) sobre los adecuados sistemas de control interno, para determinar la situación actual de las organizaciones mediante datos pertinentes, confiables, útiles y relevantes para poder establecer un adecuado procedimiento de toma de decisiones, fijándose cada insumo básico para orientar cada acción para ejecutarse en ciclos de procesos futuros según la situación lo amerite. Teniendo similitud en resultados con Apak et al. (2016) quienes mencionaron a través de las estructuras de control interno, se mejora cada formato de jerarquía, reportes y roles, relacionándose con funciones ejecutivas, delegando deberes y responsabilidades, evitando la práctica del engaño y los errores, ya que brinda facilidades efectivas para la comunicación y el control efectivo en la institución, determinando que una gestión eficaz, a través de un esquema de control interno y la calidad de las operaciones es fundamental, ya que cada sistema de control interno sea utilizado de manera eficiente en las instituciones, el compromiso de los valores y estándares de las organizaciones, debe ser relevante. Asimismo, tuvo similitud con los sistemas de control interno estudiado por Mohd et al. (2020) para prevenir el fraude, teniendo los resultados que muestran las percepciones de los empleados hacia los sistemas de información, comunicación y el control actividades como mecanismos de control interno y su importancia para prevenir el fraude de los empleados; asimismo, mostraron que los demás mecanismos de control interno, como el entorno de control, la evaluación de riesgos y el monitoreo no es significativo para influir en las percepciones de los empleados hacia el fraude de los empleados y prevención.

Coincidió con Albina y Firdaus (2018) quienes describieron que la gestión enfocada al control interno incrementa la eficiencia administrativa en el sector público moderno, aunque para poder desarrollar los estados, se debe poseer un control interno y auditorías enfocadas a obtener logros científicos y tecnológicos. Se sustentó con Leiva (2014) que describió que la autorregulación, fomenta el empleo de las leyes y normativas, como la delimitación de cada actividad laboral por medio de normas, políticas y procesos que permitirán una coordinación eficaz y transparencia laborales de los colaboradores y encargados.

Además, se planteó el tercer objetivo específico, establecer la relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de

Dios. se determinó mediante la prueba de hipótesis un coeficiente de rs de 0,405 y un  $p < 0,05$  con una confiabilidad del 95% del estudio; por ello, se determinó que si existe relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios. Tuvo semejanza con Maita (2018) que determinó que la implementación de control interno influyó en el desempeño laboral en una institución teniendo como resultado un rs 0,630 y un  $p < 0,05$ , concluyendo que existió una influencia de las implementaciones de control interno en el desempeño laboral de los colaboradores. Tuvo similitud con Vilca (2018) que conoció cada característica de control interno, determinando que se debe realizar correctivos de manera necesaria, para el mejoramiento de las evaluaciones del personal y así cumplan cada función asignada, además del mejoramiento de cada acción de control que contribuirá la optimización de cada procedimiento. Teniendo similitud con Rodríguez, J. y Hurtado, J. (2019) que determinaron la influencia del control interno en el desempeño laboral en colaboradores de una institución, también el 60% de colaboradores mostraron que existe un nivel medio de control interno y 45% demostraron un nivel bajo de desempeño laboral; concluyendo que en control interno tiene influencia en el desempeño de labores de los colaboradores. No coincidió con Lmasintae (2016) que estableció el impacto del control interno en los gobiernos condados de Kenia, ya que han adoptado prácticas de control interno, pero la adopción de tales prácticas no ha conducido completamente a la mejora del desempeño en el gobierno del condado. Coincidió con la conclusión de Obuogo (2018) que estableció las percepciones de los empleados sobre la relación entre el control interno y el desempeño en las organizaciones públicas, determinando que el control de las actividades tales como controles y contrapesos, roles de separación, acción correctiva, presupuesto, asignaciones y el acceso a la información clave fueron considerados importantes por el personal y todos impactados en el desempeño de la empresa. Teniendo similitud con el estudio de Agegnew (2020) que determinó el efecto del sistema de control interno sobre el desempeño organizacional, concluyendo que la organización llevó un control interno, a través de la debida autorización y aprobación de las transacciones, aunque todavía presento deficiencias del control interno ya que se llevaron a cabo un porcentaje sin la debida autorización y a veces no hubo aprobación, esto creó espacio para la realización de actividades fraudulentas como apropiación indebida.

Se sustentó con Leiva (2014) que describió que la autogestión, sustenta a la entidad pública para que coordine, planifique y aplique de manera efectiva, eficaz y eficiente el proceso administrativo para poder cumplir sus objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que el 75,71% de fiscales demostró un nivel alto de control interno, el 75,71% un nivel alto de autocontrol; mientras que el 75,71% demostró un nivel alto de autorregulación; por otra parte, el 70,00% demostró un nivel alto de autogestión.

Se determinó que el 62,86% de fiscales del distrito fiscal de Madre de Dios demostró un nivel alto de desempeño laboral; por otra parte, el 82,86% demostró un nivel alto de beneficio del órgano de control interno; mientras que el 51,43% demostró un nivel alto de beneficio fiscal; además, el 57,14% demostró un nivel alto de beneficio de la organización.

Se concluyó, del objetivo general, establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, que se determinó un coeficiente  $r_s$  0,530 y  $p < 0,05$ , existiendo la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

Del primer objetivo específico, establecer la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, se determinó un coeficiente de  $r_s$  de 0,530 y un  $p < 0,05$ , existiendo una relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

Del segundo objetivo específico, establecer la relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, se determinó un coeficiente de  $r_s$  de 0,392 y un  $p < 0,05$ , existiendo una relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

Del tercer objetivo específico, establecer la relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, se determinó un coeficiente de  $r_s$  de 0,405 y un  $p < 0,05$ , existiendo una relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los fiscales del Distrito Fiscal de Madre de Dios fomentar la constante regulación y control de la OCDI, para así mejorar la gestión y desempeño de labores e incentivando las buenas praxis en las actividades que realizan.

Se recomienda al personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, realizar capacitaciones sobre las normativas reguladoras de la Oficina Desconcentrada de Control Interno, con la finalidad de regirse a cada parámetro laboral estipulado.

Se recomienda a los fiscales desarrollar un cronograma de actividades para así gestionar sus actividades laborales a corto y largo plazo, para la entrega de expedientes.

Recomendamos a los fiscales regularizar los expedientes generados y registrarlos adecuadamente en el aplicativo de la institución, para que puedan tener un mejor control de sus actividades y que puedan ser evaluados adecuadamente por OCDI.



## REFERENCIAS

- Adedeji, A. (2018). Effect of Internal Control System on Employee Performance of Small-Scale Manufacturing Enterprises in Ondo State, Nigeria. *Human Resource Research*, 2(1). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/326183472\\_Effect\\_of\\_Internal\\_Control\\_System\\_on\\_Employee\\_Performance\\_of\\_Small-Scale\\_Manufacturing\\_Enterprises\\_in\\_Ondo\\_State\\_Nigeria](https://www.researchgate.net/publication/326183472_Effect_of_Internal_Control_System_on_Employee_Performance_of_Small-Scale_Manufacturing_Enterprises_in_Ondo_State_Nigeria)
- Agegneu, A. (2020). The Effect of Internal Control on Organization Performance in Reference to Moha Soft Drinks Company, Ethiopia: A Case Study in Hwassa Pepsi Cola Factory. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 7(3). Recuperado de <https://www.ijrbmsm.org/papers/v7-i3/2.pdf>
- American Institute of CPAs (2014). *The importance of internal control in financial reporting and safeguarding plan assets*. Recuperado de <https://www.aicpa.org/content/dam/aicpa/interestareas/employeebenefitplan/auditquality/resources/planadvisories/downloadabledocuments/plan-advisoryinternalcontrol-hires.pdf>
- Albina, R. y Firdaus, I. (2018). Internal control and audit of public sector organizations: risk assessment. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841032>
- Alberto, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *A. psicología*, 23(1). Recuperado de [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Carlos\\_Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)
- Al-Hawatmeh, O. y Al-Hawatmeh Z. (2016) Evaluation of Internal Control Units for the Effectiveness of Financial Control in Administrative Government Units: A Field Study in Jordan. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328722996\\_Evaluation\\_of\\_Internal\\_Control\\_Units\\_for\\_the\\_Effectiveness\\_of\\_Financial\\_Control\\_in\\_Administrative\\_Government\\_Units\\_A\\_Field\\_Study\\_in\\_Jordan](https://www.researchgate.net/publication/328722996_Evaluation_of_Internal_Control_Units_for_the_Effectiveness_of_Financial_Control_in_Administrative_Government_Units_A_Field_Study_in_Jordan)
- Alhawamdeh, Z. y Alhawamdeh, M. (2019). The Role of Internal Control in Raising Employee Productivity in Jordanian Bank. *European Journal of Business and*

- Management Research*, 4(4). Recuperado de <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2019.4.4.62>
- Apak, S., Erol, M., Aslan, M. y Gul, H. (2016). *The increasing importance and precedence of internal control structure in corporate governance*. Recuperado de [https://www.academia.edu/37773599/THE\\_INCREASING\\_IMPORTANCE\\_AND\\_PRECEDENCE\\_OF\\_INTERNAL\\_CONTROL\\_STRUCTURE\\_IN\\_CORPORATE\\_GOVERNANCE](https://www.academia.edu/37773599/THE_INCREASING_IMPORTANCE_AND_PRECEDENCE_OF_INTERNAL_CONTROL_STRUCTURE_IN_CORPORATE_GOVERNANCE)
- Camacho, W., Gil, D. y Paredes, J. (2017). Sistema de control interno: importancia de su funcionamiento en las empresas. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/control.html>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Recuperada de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humano – el capital humano de las organizaciones. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Fiscalía General de la Nación (s.f.). Entes de control que vigilan la entidad. Recuperado de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/entes-de-control-que-vigilan-la-entidad/>
- gob.pe (21 de enero de 2021). ¿Qué es Gob.pe? .Recuperado de <https://www.gob.pe/1021-que-es-gob-pe>
- gob.pe, (31 de julio de 2020). Presentar quejas a la actuación fiscal. Recuperado de <https://www.gob.pe/9993-presentar-quejas-a-la-actuacion-fiscal>
- gob.pe (1 de octubre de 2020). Madre de Dios: Control Interno supervisa despachos de Fiscalía Corporativa Especializada en Materia Ambiental. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mpfn/noticias/305356-madre-de-dios-control-interno-supervisa-despachos-de-fiscalia-corporativa-especializada-en-materia-ambiental>
- Guamán, K., Hernández, E. y Lloay, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(14). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>

- Hernández, R., Baptista, M. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Latief, D., Noor, J. y Rafi, M. (2019). Internal Locus of Control Affect Job Performance of Commercial Television in Indonesia Context Mediation of Job Embeddedness. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(7S2). Recuperado de <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i7s2/G10630587S219.pdf>
- Lmasintae, D. (2016). Relationship between internal controls and performance of county government in Kenya. Recuperado de <http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/98517/Lerno-Relationship%20Between%20Internal%20Controls%20And%20Performanc%20Of%20County%20Government%20In%20Kenya.pdf?sequence=1>
- Leiva, D. (2014). Marco conceptual del control interno. Lima: Perú. Recuperada de [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional*. Recuperado de [http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados\\_apuntes\\_webOrg.pdf](http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_webOrg.pdf)
- Mahadeen, B., Aldmour, R., Yousef, B. y Obeidat, B. (2016). Examining the Effect of the Organization's Internal Control System on Organizational Effectiveness: A Jordanian Empirical Study. *Jordan Journal of Business Administration*, 7(6). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/335396654\\_Examining\\_the\\_Effect\\_of\\_the\\_Organization's\\_Internal\\_Control\\_System\\_on\\_Organizational\\_Effectiveness\\_A\\_Jordanian\\_Empirical\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/335396654_Examining_the_Effect_of_the_Organization's_Internal_Control_System_on_Organizational_Effectiveness_A_Jordanian_Empirical_Study)
- Marulanda, F., Montoya, I. y Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Revista de pensamiento y gestión* (36). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Mantilla, S. (2018). *Auditoría del control interno*. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf>

- Maita, M. (2018). Implementación del control interno y su influencia en el desempeño de la institución administradora de fondos de aseguramiento en salud del ejército del Perú (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casacahua%20Maribel%20Luisa%20-Maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manurung, Rinta y Saefudin (2015). the influence of organizational commitment on employee fraud with effectiveness of internal control and organizational justice a moderating variable. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 211. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815054828>
- Martínez, E., Arias, Y. y Correa, J. (2014). Aplicabilidad de COSO+ERM a la gestión del talento humano (caso aplicado a un hospital gubernamental). Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/5.01.pdf>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Recuperado de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Mire, H. (2016). Effects of internal control system on the organizational performance of remittance companies in Modadishu-Somalia. *Journal of Business Management*, 2(9). Recuperado de <https://www.ijrdo.org/index.php/bm/article/view/1438>
- Mohd, M., Farhanah, N., Ghani, E. y Hasnan, S. (2020). The effect of employees' perceptions on internal control system mechanisms towards employee fraud prevention. *Journal of Critical Reviews*, 7(18). Recuperado de <http://www.jcreview.com/fulltext/197-1594280268.pdf>
- Mire, H. y Mukhongo, A. (2016). Effect of Internal Control System on the Organizational Performance of Remittance Companies in Modadishu-Somalia. *Journal of Business Management*, 2(9). Recuperado de <https://www.ijrdo.org/index.php/bm/article/view/1438>
- Navarro, F. y Ramos, L. (2016). El control interno en los procesos de producción de la industria litográfica en Barranquilla. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5432120>

- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (2015). El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO. Recuperada de <https://es.scribd.com/document/365281138/EI-Control-Interno-Desde-La-Perspectiva>
- Otundo, M. (2016). Budgeting processes, internal controls, organizational characteristics and performance of selected protestant and evangelical churches in Kenya. Recuperado [de https://www.academia.edu/39973237/BUDGETING\\_PROCESSES\\_INTERNAL\\_CONTROLS\\_ORGANIZATIONAL\\_CHARACTERISTICS\\_AND\\_PERFORMANCE\\_OF\\_SELECTED\\_PROTESTANT\\_AND\\_EVANGELICAL\\_CHURCHES\\_IN\\_KENYA](https://www.academia.edu/39973237/BUDGETING_PROCESSES_INTERNAL_CONTROLS_ORGANIZATIONAL_CHARACTERISTICS_AND_PERFORMANCE_OF_SELECTED_PROTESTANT_AND_EVANGELICAL_CHURCHES_IN_KENYA)
- Obuogo, E. (2018). Employee perceptions on the relationship between internal controls and firm performance in Kenya. Recuperado de <https://suplus.strathmore.edu/bitstream/handle/11071/6010/Employee%20perceptions%20on%20the%20relationship%20between%20internal%20controls%20and%20firm%20performance%20in%20Kenya.pdf?isAllowed=y&sequence=3>
- Omoniyi, E. y Oluwafemi, A. (2016). Effect of Internal Control on Financial Performance of Firms in Nigeria. (A Study of Selected Manufacturing Firms). *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10). Recuperado de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue10/Version-4/J1810048085.pdf>
- Qasim, A. (2021). The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3). Recuperado de <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202106438543581.pdf>
- Rodrigo, G. (2011). *Control Interno y Fraudes*. Recuperado de [https://www.academia.edu/37046081/Control\\_Interno\\_y\\_Fraudes\\_2da\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/37046081/Control_Interno_y_Fraudes_2da_edici%C3%B3n)
- Rodríguez, J. y Hurtado, J. (2019). Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. Recuperado de

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41097/Rodr%C3%ADguez\\_MJE-Hurtado\\_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41097/Rodr%C3%ADguez_MJE-Hurtado_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Serrano, J., (2016). El control interno de la Administración Pública: ¿Elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?. Recuperado de [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/UEC/prods/EL%20CONTROL%20INTERNO%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/UEC/prods/EL%20CONTROL%20INTERNO%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf)
- Serrano P., Señalín, L., Vega, F. y Herrera, J. (2017) El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). Recuperada de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Sánchez C. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*, (5ta ed.). Perú: Business Support Anneth SRL.
- Santa, P y Feliberto, M. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Recuperado de <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigac3b>
- Salome, Y. (2020), Control interno y desempeño laboral en el personal de la “clínica médico quirúrgico Huancayo E.I.R.L.” - Huancayo, 2020 (tesis de título). Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16821/CONTROL\\_INTERNO\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_IMPLEMENTACION\\_EFICACIA\\_PLANIFICACION\\_%20SALOME\\_MAYTA\\_YESENIA\\_FIORELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16821/CONTROL_INTERNO_DESEMPEÑO_LABORAL_IMPLEMENTACION_EFICACIA_PLANIFICACION_%20SALOME_MAYTA_YESENIA_FIORELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trung, T. (2020). The effect of internal control on the performance of Vietnamese construction enterprises. *Accounting* 6. Recuperado de [http://www.growing-science.com/ac/Vol6/ac\\_2020\\_56.pdf](http://www.growing-science.com/ac/Vol6/ac_2020_56.pdf)
- Vélasquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral *Revista Education In The Knowledge Society (EKS)* (18). Recuperado de <http://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/17542>

- Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000300038](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038)
- Vilca, B. (2018). Caracterización del control interno en el área operativa de recursos humanos de la municipalidad distrital San Juan del Oro, 2017 (tesis de título). Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2618/CONTROL\\_INTERNO%20\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_VILCA\\_SUCATICONA\\_BETTY\\_NELY.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2618/CONTROL_INTERNO%20_RECURSOS_HUMANOS_VILCA_SUCATICONA_BETTY_NELY.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Yáñez, P. (2018). Estilos de pensamiento, enfoques epistemológicos y la generación del conocimiento científico. *Revista espacios*, 39(51). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p18.pdf>
- Zagita, F. (2020). The Effect of Accounting Information Systems and Internal Control of Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 4(1). Recuperado de <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/jasa/article/view/760>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

<b>Título:</b> Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios,2021 <b>Autor:</b> Karina Chambilla Chirinos							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Variable 1  Control interno	Comprende el plan organizacional y cada método y medida coordinada que están adaptadas a una organización para salvaguardar y controlar los procesos, actividades y normativas que se realizan para cumplir las responsabilidades y objetivos de la organización (Mantilla, 2018).	Se emplea el cuestionario como instrumento, el cual se realiza empleando el marco teórico y la problemática del estudio.	Autocontrol	Compromiso Competencia Responsabilidad	1 - 6	Ordinal Likert  1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	(18-42) Bajo (43-67) Medio (68-92) Alto
			Auto regulación	Código de buen gobierno Modelo de operación Normas	7-12		
			Autogestión	Comprensión Procedimientos Comunicación	13-18		
Variable 2  Desempeño laboral	El desempeño laboral es cada función que no siempre está vinculada con lo obtenido, aunque se realiza por cada expectativa prevista, pero debido a las diversas actividades siempre habrá una discrepancia en los comportamientos de la persona (Chiavenato 2011).	Se emplea el cuestionario como instrumento, el cual se realiza empleando el marco teórico de la variable, dimensiones, indicadores y problemática del estudio.	Beneficio del órgano de control interno	Procedimiento Consenso Toma de decisiones	1-6	Ordinal (Likert) (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(18-42) Bajo (43-67) Medio (68-92) Alto
			Beneficio del fiscal	Motivación Beneficios Comunicación	7-12		
			Beneficio de la organización	Involucramiento Objetivos	13-18		



## Anexo 2: Instrumentos de recojo de datos

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del control interno en el distrito fiscal de Madre de Dios. El cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo [cchambillach@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cchambillach@ucvvirtual.edu.pe)

### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente

Karina Chambilla Chirinos

### Anexo 2a: Cuestionario control interno

Estimado colega, estamos interesados en conocer su opinión sobre el control interno. Con el propósito de aumentar las capacitaciones en el área administrativo. Marque el número correspondiente en cada aseveración de acuerdo a su percepción. Sus respuestas serán anónimas y totalmente confidenciales. Agradecemos su participación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión autocontrol</b>					
1	Se siente comprometido con la institución para lograr objetivos establecidos					
2	Considera que el compromiso institucional es relevante para las funciones de el funcionamiento del control interno					
3	Existe evaluación periódica de conocimiento, destrezas y habilidades relevantes para realizar su labor					
4	Toma una decisión con responsabilidad y transparencia para el buen funcionamiento de la institución					
5	Realiza con responsabilidad la actividad laboral y se autoevalúa					
6	Reconoce las posibles errores situacionales que puede tener cuando realiza sus actividades					

<b>Dimensión autorregulación</b>						
7	La institución fomenta las buenas prácticas laborales de acuerdo a las políticas y normas establecidas para el cumplimiento de metas					
8	Se plantea un modelo de operación, para regular los riesgos que pueda tener la institución					
9	Cumple con los principios institucionales de seguridad para su correcto desarrollo					
10	Las normas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar al logro de objetivos					
11	Realiza sus actividades aplicando las normativas					
12	Desarrolla sus actividades respetando las funciones laborales asignadas a su cargo					
<b>Dimensión autogestión</b>						
13	Desarrolla su actividad de acuerdo a las normas legales vigentes de la institución					
14	La adecuada articulación de procesos influye en la autogestión para cumplir los objetivos de la institución.					
15	La programación de tareas se gestionan adecuadamente					
16	La comunicación entre áreas de trabajo ayuda a gestionar mejor el objetivo de la institución					
17	La comunicación empleado con personal externo se da adecuadamente					
18	Gestiona los procesos respetando la integridad de ambas partes del caso					

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño laboral en el distrito fiscal de Madre de Dios. El cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo [cchambillach@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cchambillach@ucvvirtual.edu.pe)

## INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente

Karina Chambilla Chirinos

### Anexo 2 b: Cuestionario desempeño laboral

Estimado colega, estamos interesados en conocer su opinión sobre el desempeño laboral. Con el propósito de aumentar las capacitaciones en el área administrativo. Marque el número correspondiente en cada aseveración de acuerdo a su percepción. Sus respuestas serán anónimas y totalmente confidenciales. Agradecemos su participación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN 1: Beneficio del órgano de control interno	1	2	3	4	5
1.	La capacitación que recibió, ayudó a desarrollar mejor los procesos de sus labores.					
2.	Ha mejorado los métodos empleados para desarrollar sus labores, luego de capacitarse.					
3.	La capacitación que recibió su órgano de control, mejoró el servicio que brinda.					
4.	Debido a las capacitaciones, es tolerante al incremento de labores que pueda designar su coordinador de área.					
5.	Su órgano de control, realiza una adecuada toma de decisiones, luego de capacitarse.					
6.	Le brinda seguridad que su órgano de control esté capacitado para manejar su puesto laboral					
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficio del fiscal</b>					
7.	La capacitaciones que ha recibido, lo ha motivado a desarrollar mejor sus labores					

8.	Su compromiso laboral aumentó debido a las capacitaciones que realizó la institución.					
9.	La capacitación que recibió ha mejorado su desempeño laboral, por ello, ha incrementado los beneficios que percibe de la institución.					
10.	Usted está conforme que un beneficio brindado por la institución, sea una capacitación pagada					
11	La capacitación que percibió su órgano de control, ha mejorado su comunicación efectiva					
12	La capacitación que se brindó a su equipo de trabajo, mejoró la comunicación entre sus compañeros					
<b>DIMENSIÓN 3: Beneficio de la organización</b>						
13	Su involucramiento con la institución, ha mejorado por las capacitaciones que ha recibido.					
14	La capacitación que recibió, ha incrementado la responsabilidad de sus labores.					
15	Tiene conocimiento de los objetivos institucionales, por la capacitación que recibió					
16	Cree que una capacitación anual acerca de los objetivos y cambios que se realizara, ayudara a que se concreten					
17	Los beneficios que recibe de la institución fomenta su compromiso laboral					
18	Las evaluaciones institucionales que tiene, están asociadas con las actividades laborales y capacitaciones que realiza					

### Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

#### Fórmula de Muestreo probabilístico

##### Descripción

N: (Tamaño de la población) = 84

p y q: (Proporción de una de las variables importante del estudio) = 0.50

z: (confiabilidad al 95%) = 1.96

Q:(Error admisible en términos de proporción) = 0.05

##### Fórmula

$$\frac{(1,96^2)(0,5)(0,5)(84)}{(84 - 1)(0,05^2) + (1,96^2)(0,5)(0,5)} = 70$$

## Anexo 4. Validez y confiabilidad

Validación de instrumentos experto 1. Mg. José Luis Trujillo Martínez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autocontrol</b>								
1	Se siente comprometido con la institución para lograr objetivos establecidos	X		X		X		
2	Considera que el compromiso institucional es relevante para las funciones del funcionamiento del control interno	X		X		X		
3	Existe evaluación periódica de conocimiento, destrezas y habilidades relevantes para realizar su labor	X		X		X		
4	Toma una decisión con responsabilidad y transparencia para el buen funcionamiento de la institución	X		X		X		
5	Realiza con responsabilidad la actividad laboral y se autoevalúa	X		X		X		
6	Reconoce las posibles errores situacionales que puede tener cuando realiza sus actividades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>								
7	La institución fomenta las buenas prácticas laborales de acuerdo a las políticas y normas establecidas para el cumplimiento de metas	X		X		X		
8	Se plantea un modelo de operación, para regular los riesgos que pueda tener la institución	X		X		X		
9	Cumple con los principios institucionales de seguridad para su correcto desarrollo	X		X		X		
10	Las normas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar al logro de objetivos	X		X		X		
11	Realiza sus actividades aplicando las normativas	X		X		X		
12	Desarrolla sus actividades respetando las funciones laborales asignadas a su cargo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Autogestión</b>								
13	Desarrolla su actividad de acuerdo a las normas legales vigentes de la institución	X		X		X		
14	La adecuada articulación de procesos influye en la autogestión para cumplir los objetivos de la institución.	X		X		X		
15	La programación de tareas se gestionan adecuadamente	X		X		X		
16	La comunicación entre áreas de trabajo ayuda a gestionar mejor el	X		X		X		

	objetivo de la institución	X	X	X	
17	La comunicación empleado con personal externo se da adecuadamente	X	X	X	
18	Gestiona los procesos respetando la integridad de ambas partes del caso	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Trujillo Martínez José Luis    DNI: 23848752

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de mayo del 2021



Mg. Eco. José Luis Trujillo Martínez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficio del órgano de control interno</b>								
1.	La capacitación que recibió, ayudó a desarrollar mejor los procesos de sus labores.	X		X		X		
2.	Ha mejorado los métodos empleados para desarrollar sus labores, luego de capacitarse.	X		X		X		
3.	La capacitación que recibió su órgano de control, mejoró el servicio que brinda.	X		X		X		
4.	Debido a las capacitaciones, es tolerante al incremento de labores que pueda designar su coordinador de área.	X		X		X		
5.	Su órgano de control, realiza una adecuada toma de decisiones, luego de capacitarse.	X		X		X		
6.	Le brinda seguridad que su órgano de control esté capacitado para manejar su puesto laboral	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Beneficio del fiscal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	La capacitaciones que ha recibido, lo ha motivado a desarrollar mejor sus labores	X		X		X		
8.	Su compromiso laboral aumentó debido a las capacitaciones que realizó la institución.	X		X		X		
9.	La capacitación que recibió ha mejorado su desempeño laboral, por ello, ha incrementado los beneficios que percibe de la institución.	X		X		X		
10.	Usted está conforme que un beneficio brindado por la institución, sea una capacitación pagada	X		X		X		
11.	La capacitación que percibió su órgano de control, ha mejorado su comunicación efectiva	X		X		X		
12.	La capacitación que se brindó a su equipo de trabajo, mejoró la comunicación entre sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Beneficio de la organización</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Su involucramiento con la institución, ha mejorado por las capacitaciones que ha recibido.	X		X		X		
14.	La capacitación que recibió, ha incrementado la responsabilidad de sus labores.	X		X		X		



15	Tiene conocimiento de los objetivos institucionales, por la capacitación que recibió	X	X	X	
16	Cree que una capacitación anual acerca de los objetivos y cambios que se realizara, ayudara a que se concreten	X	X	X	
17	Los beneficios que recibe de la institución fomenta su compromiso laboral	X	X	X	
18	Las evaluaciones institucionales que tiene, están asociadas con las actividades laborales y capacitaciones que realiza	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Trujillo Martínez, José Luis    DNI: 23848752

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

*Puerto Maldonado*

21 de mayo de 2021.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Eco. José Luis Trujillo Martínez

## Validación de instrumentos experto 2. Mg. Myrcia Luz Quea Juanito



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autocontrol</b>							
1	Se siente comprometido con la institución para lograr objetivos establecidos	X		X		X		
2	Considera que el compromiso institucional es relevante para las funciones del funcionamiento del control interno	X		X		X		
3	Existe evaluación periódica de conocimiento, destrezas y habilidades relevantes para realizar su labor	X		X		X		
4	Toma una decisión con responsabilidad y transparencia para el buen funcionamiento de la institución	X		X		X		
5	Realiza con responsabilidad la actividad laboral y se autoevalúa	X		X		X		
6	Reconoce las posibles errores situacionales que puede tener cuando realiza sus actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>							
7	La institución fomenta las buenas prácticas laborales de acuerdo a las políticas y normas establecidas para el cumplimiento de metas	X		X		X		
8	Se plantea un modelo de operación, para regular los riesgos que pueda tener la institución	X		X		X		
9	Cumple con los principios institucionales de seguridad para su correcto desarrollo	X		X		X		
10	Las normas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar al logro de objetivos	X		X		X		
11	Realiza sus actividades aplicando las normativas	X		X		X		
12	Desarrolla sus actividades respetando las funciones laborales asignadas a su cargo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Autogestión</b>							
13	Desarrolla su actividad de acuerdo a las normas legales vigentes de la institución	X		X		X		
14	La adecuada articulación de procesos influye en la autogestión para cumplir los objetivos de la institución.	X		X		X		
15	La programación de tareas se gestionan adecuadamente	X		X		X		
16	La comunicación entre áreas de trabajo ayuda a gestionar mejor el	X		X		X		

	objetivo de la institución	X		X		X	
17	La comunicación empleado con personal externo se da adecuadamente	X		X		X	
18	Gestiona los procesos respetando la integridad de ambas partes del caso	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Myrcia Luz Guea Juenito DNI: 42304628

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Porto Maldonado 21 de mayo del 2021

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg Myrcia Luz Guea Juenito

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Beneficio del órgano de control interno</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	La capacitación que recibió, ayudó a desarrollar mejor los procesos de sus labores.	X		X		X		
2.	Ha mejorado los métodos empleados para desarrollar sus labores, luego de capacitarse.	X		X		X		
3.	La capacitación que recibió su órgano de control, mejoró el servicio que brinda.	X		X		X		
4.	Debido a las capacitaciones, es tolerante al incremento de labores que pueda designar su coordinador de área.	X		X		X		
5.	Su órgano de control, realiza una adecuada toma de decisiones, luego de capacitarse.	X		X		X		
6.	Le brinda seguridad que su órgano de control esté capacitado para manejar su puesto laboral	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficio del fiscal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	La capacitaciones que ha recibido, lo ha motivado a desarrollar mejor sus labores	X		X		X		
8.	Su compromiso laboral aumentó debido a las capacitaciones que realizó la institución.	X		X		X		
9.	La capacitación que recibió ha mejorado su desempeño laboral, por ello, ha incrementado los beneficios que percibe de la institución.	X		X		X		
10.	Usted está conforme que un beneficio brindado por la institución, sea una capacitación pagada	X		X		X		
11.	La capacitación que percibió su órgano de control, ha mejorado su comunicación efectiva	X		X		X		
12.	La capacitación que se brindó a su equipo de trabajo, mejoró la comunicación entre sus compañeros	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Beneficio de la organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13.	Su involucramiento con la institución, ha mejorado por las capacitaciones que ha recibido.	X		X		X		
14.	La capacitación que recibió, ha incrementado la responsabilidad de sus labores.	X		X		X		

15	Tiene conocimiento de los objetivos institucionales, por la capacitación que recibió	X		X	X	
16	Cree que una capacitación anual acerca de los objetivos y cambios que se realizara, ayudara a que se concreten	X	X	X	X	
17	Los beneficios que recibe de la institución fomenta su compromiso laboral	X	X	X	X	
18	Las evaluaciones institucionales que tiene, están asociadas con las actividades laborales y capacitaciones que realiza	X	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Myrcia Luz Guea Juanto    DNI: 42304628

Especialidad del validador: Mg en Gestión Pública

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de mayo de 2021.

Puerto Mellonado



Mg Myrcia Luz Guea Juanto

# Validación de instrumentos experto 3. Mg. José Antonio Aguilar Torres



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autocontrol</b>								
1	Se siente comprometido con la institución para lograr objetivos establecidos	X		X		X		
2	Considera que el compromiso institucional es relevante para las funciones del funcionamiento del control interno	X		X		X		
3	Existe evaluación periódica de conocimiento, destrezas y habilidades relevantes para realizar su labor	X		X		X		
4	Toma una decisión con responsabilidad y transparencia para el buen funcionamiento de la institución	X		X		X		
5	Realiza con responsabilidad la actividad laboral y se autoevalúa	X		X		X		
6	Reconoce las posibles errores situacionales que puede tener cuando realiza sus actividades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autorregulación</b>								
7	La institución fomenta las buenas prácticas laborales de acuerdo a las políticas y normas establecidas para el cumplimiento de metas	X		X		X		
8	Se plantea un modelo de operación, para regular los riesgos que pueda tener la institución	X		X		X		
9	Cumple con los principios institucionales de seguridad para su correcto desarrollo	X		X		X		
10	Las normas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar al logro de objetivos	X		X		X		
11	Realiza sus actividades aplicando las normativas	X		X		X		
12	Desarrolla sus actividades respetando las funciones laborales asignadas a su cargo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Autogestión</b>								
13	Desarrolla su actividad de acuerdo a las normas legales vigentes de la institución	X		X		X		
14	La adecuada articulación de procesos influye en la autogestión para cumplir los objetivos de la institución.	X		X		X		
15	La programación de tareas se gestionan adecuadamente	X		X		X		
16	La comunicación entre áreas de trabajo ayuda a gestionar mejor el	X		X		X		

	objetivo de la institución	X		X		X	
17	La comunicación empleado con personal externo se da adecuadamente	X		X		X	
18	Gestiona los procesos respetando la integridad de ambas partes del caso	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Aguilar Torres, José Antonio   DNI: 29426175

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

*Puerto Maldonado*

21 de mayo del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exento y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Mg. José Antonio Aguilar Torres*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Beneficio del órgano de control interno</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1.	La capacitación que recibió, ayudó a desarrollar mejor los procesos de sus labores.	X		X		X		
2.	Ha mejorado los métodos empleados para desarrollar sus labores, luego de capacitarse.	X		X		X		
3.	La capacitación que recibió su órgano de control, mejoró el servicio que brinda.	X		X		X		
4.	Debido a las capacitaciones, es tolerante al incremento de labores que pueda designar su coordinador de área.	X		X		X		
5.	Su órgano de control, realiza una adecuada toma de decisiones, luego de capacitarse.	X		X		X		
6.	Le brinda seguridad que su órgano de control esté capacitado para manejar su puesto laboral	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Beneficio del fiscal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7.	La capacitaciones que ha recibido, lo ha motivado a desarrollar mejor sus labores	X		X		X		
8.	Su compromiso laboral aumentó debido a las capacitaciones que realizó la institución.	X		X		X		
9.	La capacitación que recibió ha mejorado su desempeño laboral, por ello, ha incrementado los beneficios que percibe de la institución.	X		X		X		
10.	Usted está conforme que un beneficio brindado por la institución, sea una capacitación pagada	X		X		X		
11.	La capacitación que percibió su órgano de control, ha mejorado su comunicación efectiva	X		X		X		
12.	La capacitación que se brindó a su equipo de trabajo, mejoró la comunicación entre sus compañeros	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Beneficio de la organización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13.	Su involucramiento con la institución, ha mejorado por las capacitaciones que ha recibido.	X		X		X		
14.	La capacitación que recibió, ha incrementado la responsabilidad de sus labores.	X		X		X		



15	Tiene conocimiento de los objetivos institucionales, por la capacitación que recibió	X		Y		X	
16	Cree que una capacitación anual acerca de los objetivos y cambios que se realizara, ayudara a que se concreten	X		X		X	
17	Los beneficios que recibe de la institución fomenta su compromiso laboral	X		X		X	
18	Las evaluaciones institucionales que tiene, están asociadas con las actividades laborales y capacitaciones que realiza	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Mg. Aguilar Torres, José Antonio    DNI: 29426175

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Puerto Maldonado 21 de mayo de 2021.



Mg. José Antonio Aguilar Torres



## Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios, 2021			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Dimensiones
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p>	<p>V1 – Control interno</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D 1 - Autocontrol               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso</li> <li>2. Competencia</li> <li>3. Responsabilidad</li> </ol> </li> <li>• D 2 - Autorregulación               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Código de buen gobierno</li> <li>2. Modelo de operación</li> <li>3. Normas</li> </ol> </li> <li>• D 3 - Autogestión               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprensión</li> <li>2. Procedimientos</li> <li>3. Comunicación</li> </ol> </li> </ul>
<p>¿Cuál es la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?</p> <p>¿Cuál es la relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios?</p>	<p>Establecer la relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p> <p>Establecer la relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p> <p>Establecer la relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p>	<p>Existe relación entre autocontrol y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p> <p>Existe relación entre autorregulación y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p> <p>Existe relación entre autogestión y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios</p>	<p>V2- Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D1- Beneficio gerencial               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedimiento</li> <li>2. Consenso</li> <li>3. Toma de decisiones</li> </ol> </li> <li>• D2 - Beneficio colaborador               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación</li> <li>2. Beneficios</li> <li>3. Comunicación</li> </ol> </li> <li>• D3 - Beneficio organizacional               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Involucramiento</li> <li>2. Objetivos</li> </ol> </li> </ul>

## Anexo 7. Autorización de aplicación del instrumento



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL  
DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS

Tambopata, 31 de mayo del 2021.

**OFICIO N° 0181-2021-MP-FN-PJFSMADREDEDIOS.**

Sr(a).

**CHAMBILLA CHIRINOS KARINA - DNI: 29483276**

**Asunto : PARA CONOCIMIENTO.**


**Referencia : a). PROVIDENCIA N° 048-2021-MP-FN-PJFSMADREDEDIOS**  
**b). OFICIO N° 000474-2021-MP-FN-PJFS MADRE DE DIOS**  
(27MAY2021)

**Expediente : MUPDFM20210004274**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y aprovechar la oportunidad para poner a su conocimiento los documentos de la referencia, en razón de que la Presidencia Junta de Fiscales Superiores de Madre de Dios, ante su solicitud presentada en fecha 20 de mayo del 2021, mediante la Providencia N° 048-2021 de fecha 27 de mayo del 2021, AUTORIZÓ ingreso a todos los Despachos Fiscales del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Madre de Dios, todo ello a fin de que en el marco de la elaboración de Tesis "Control Interno y Desempeño Laboral del Personal Fiscal del Distrito Fiscal de Madre de Dios", pueda realizar encuestas al personal fiscal del D.F. Madre de Dios, para lo cual, a efectos de prevenir posibles contagios y/o la propagación del COVID-19, se insta a la solicitante, cumplir todos los protocolos de seguridad.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

  
OCTAVIO RAMOS PACOMPIA  
FISCAL SUPERIOR TITULAR  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL  
DE MADRE DE DIOS  
DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS

ORP/elh



**MINISTERIO PÚBLICO**  
**FISCALÍA DE LA NACIÓN**

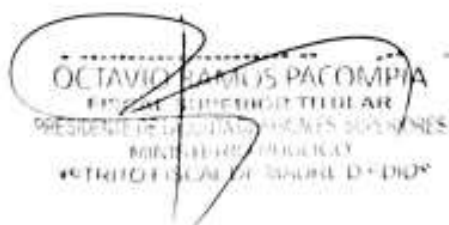
**DISTRITO FISCAL DE MADRE**  
**DE DIOS PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE**  
**FISCALES SUPERIORES**

**PROVEÍDO N° 052-2021MP-FN-PJFS-MDD**

Tambopata, veintiuno de julio  
de dos mil veintiuno.

**DADO CUENTA:** el escrito de fecha 08 de julio de 2021, presentado por Karina Chambilla Chirinos, mediante el cual solicita se autorice usar el nombre del Distrito Fiscal de Madre de Dios, como parte de la Organización del Ministerio Público, a fin de poder concluir su Tesis "Control interno y desempeño laboral del personal fiscal de Madre de Dios – 2021", comprometiéndose a usarlo solo con fines académicos y guardando la reserva de sus integrantes, dado que por ser miembro de la institución tengo conocimiento de las directrices de confidencialidad e imagen del Ministerio Público.

**SE PROVEE: AUTORISESE** a la solicitante Karina Chambilla chirinos con DNI N° 29493276, la utilización del nombre de **Distrito Fiscal de Madre de Dios – Ministerio Público**. Ello con fines exclusivamente académicos, así como también guardando la reserva de los nombres de los integrantes y del prestigio de la institución.

  
OCTAVIO RAMOS PACOMPA  
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE FISCALIA SUPERIORES  
MINISTERIO PUBLICO  
DISTRITO FISCAL DE MADRE DE DIOS

## Anexo 8. Consentimiento informado

Preguntas Respuestas

### Cuestionario de control interno del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del control interno en el distrito fiscal de Madre de Dios. El cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo [cchambillach@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cchambillach@ucvvirtual.edu.pe)

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente  
Karina Chambilla Chirinos

Estimado colega, estamos interesados en conocer su opinión sobre el control interno. Con el propósito de aumentar las capacitaciones en el área administrativo. Marque el número correspondiente en cada aseveración de acuerdo a su percepción. Sus respuestas serán anónimas y totalmente confidenciales. Agradecemos su participación.

## Cuestionario desempeño laboral del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios

---

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del control interno en el distrito fiscal de Madre de Dios. El cuestionario es anónimo, es necesario que responda con sinceridad para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceré las envíe al correo [cchambillach@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cchambillach@ucvvirtual.edu.pe)

### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente  
Karina Chambilla Chirinos

---

Estimado colega, estamos interesados en conocer su opinión sobre el control interno. Con el propósito de aumentar las capacitaciones en el área administrativo. Marque el número correspondiente en cada aseveración de acuerdo a su percepción. Sus respuestas serán anónimas y totalmente confidenciales. Agradecemos su participación.

## Anexo 9. Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> ya que la muestra del estudio fue más de 50 individuos y que las variables fueron cualitativas con un enfoque cuantitativo, determinando una sig. <0,05; por ello, los datos no demostraron una distribución normal y no fueron paramétricos, de tal manera que se empleara el estadístico Rho de Spearman para contrastar las hipótesis del estudio. .

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno(V1)	,470	70	,000
Dimensión autocontrol(V1D1)	,470	70	,000
Dimensión autorregulación(V1D2)	,470	70	,000
Dimensión autogestión(V1D3)	,436	70	,000
Desempeño laboral(V2)	,406	70	,000
Beneficio del órgano de control interno (V2D1)	,503	70	,000
Beneficio del fiscal(V2D2)	,347	70	,000
Beneficio de la organización(V2D3)	,376	70	,000

*Fuentes:* En base al SPSS



## Anexo 10. Base de datos de la muestra

### Variable 1: Control Interno

Encuestados	Ítems																	
	Autocontrol						Autorregulación						Autogestión					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	2
2	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1
3	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	3	2	5	5	3	2	3	2
4	3	4	3	3	4	4	1	5	3	1	3	1	1	5	5	2	2	1
5	1	4	5	1	5	4	3	5	1	3	5	3	3	5	5	3	1	5
6	3	1	1	2	3	2	1	4	2	1	4	1	1	5	1	1	5	3
7	1	3	3	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	3	3	3	3
8	2	1	1	3	4	1	2	4	3	3	4	3	4	1	1	5	3	3
9	2	2	2	3	4	3	3	4	3	1	4	1	4	3	2	1	5	3
10	1	4	1	3	2	4	4	4	4	3	1	3	1	3	4	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	3	1	3	2	2	2	2	2
12	5	5	5	4	2	3	5	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	1	1	1	1
14	5	1	5	4	5	4	5	5	4	1	4	1	4	2	2	2	2	2
15	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2
16	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3
18	3	3	2	2	2	4	2	4	4	5	1	5	1	4	4	3	3	3
19	3	3	1	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	2
20	3	3	1	4	3	3	3	4	5	5	2	5	2	4	3	3	4	3
21	4	4	1	4	4	4	3	5	5	2	2	2	2	5	4	4	4	4
22	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
23	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4
24	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
25	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
26	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	2	4	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5
31	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3
32	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
34	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	5	5	4	4
37	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	5	2
38	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2
39	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	1

40	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	5	4	5	4	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3
43	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	4	3	3
44	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3
45	3	2	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
47	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4
48	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
50	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
53	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
56	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	5	5	5
57	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5
59	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5
60	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	2	2
62	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
63	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4
64	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
67	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	5	5	5
68	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5
70	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5

Variable 2: Desempeño laboral

Encuestados	Ítems																	
	Beneficio del órgano de control interno						Beneficio del fiscal						Beneficio de la organización					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	5	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
2	3	3	5	5	2	5	1	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3
3	1	4	1	3	1	4	4	4	1	1	3	3	2	1	4	1	5	1
4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	5	4	1	3	4	3	1	5	3	2	1	2	2	2	1	4
6	5	5	4	4	5	1	4	5	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2
7	1	1	5	4	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2
8	3	3	5	5	5	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1
9	1	1	5	5	1	2	1	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2
10	5	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	5	2
11	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
12	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1
13	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1	3
14	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3
15	4	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3
16	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2
17	5	4	5	5	4	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2
18	4	5	4	5	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3
19	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	4	3
20	3	3	3	4	3	3	3	5	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3
21	4	3	4	4	4	3	2	4	3	1	2	3	3	2	3	3	5	3
22	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2	4	1
23	5	4	5	5	4	2	3	5	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3
24	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	5	3
25	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
26	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2
27	2	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2
28	5	4	5	5	4	3	3	4	1	5	3	3	3	3	1	3	3	3
29	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	1	5	3	3	3	3	4	3
30	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5
31	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5
32	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3
34	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3
35	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4
36	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4
37	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4
38	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3
39	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3

40	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	
41	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	
42	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	
43	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	
44	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	
45	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	
46	4	2	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	2	
47	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	2	
48	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	
50	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	
51	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	
53	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	
54	5	4	3	3	5	5	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	5	4	
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	2	
56	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	
57	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	3	
58	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	
59	5	3	4	3	4	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	5	5	4	
60	3	4	5	4	5	3	3	4	2	3	1	3	2	5	5	4	4	4	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	3	3	4	3	
62	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	
63	4	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	
64	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	
65	5	4	3	3	5	5	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	5	4	
66	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	2	
67	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	
68	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	3	
69	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	
70	5	3	4	3	4	5	4	4	2	4	3	3	4	2	4	5	5	4	

**Anexo 11. Gráficos de barras porcentuales de las variables y dimensiones**

