



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Control Interno y desempeño laboral en los trabajadores de la
Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister En Gestión Pública

AUTOR:

Br. Kelyn Karina Puño Sarmiento

ASESOR:

Dr. Leonardo Robles Ramírez

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión Pública

AREQUIPA - PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bolaños C', written over a horizontal line.

Dra. Ana María Bolaños Cárdenas
Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Alberto Ramos Ruidias', written over a horizontal line.

Mg. Luis Alberto Ramos Ruidias
Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Leonardo Arturo Robles Ramírez', written over a horizontal line.

. Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
Vocal

DEDICATORIA

A:

Dios, por haberme dado las fuerzas necesarias para logra culminar esta investigación.

Mis padres: Juan Puño y María Doris, por ser mi guía y apoyo; para lograr cada meta trazada.

Y a mi hermano Josué por ser mi ejemplo para ser un excelente profesional.

KELYN

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis profesores de maestría: Juan Luna Carpio, Frank Rojas, José Alberto Guevara, Felipe Mario Zapata, José Manuel Cubas y Jorge Suclla Medina, por haberme brindado sus conocimientos y consejos, los cuales siempre quedaran grabados en mi memoria y corazón.

Al Sr. Moisés, alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanque, por haberme brindado la autorización correspondiente, para ingresar a esta institución y poder realizar mi investigación en ella.

A mi asesor de tesis Dr. Leonardo Robles, por su colaboración, para culminar este trabajo y con ello lograr optar el grado de Magister.

A mis amigos Sr. Román; Henry; Jesús, William, Jesús; Manuel y a la Sra. Juana; Marina y Sandra, que me brindaron una bonita amistad a lo largo de esta etapa.

LA AUTORA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Kelyn Karina Puño Sarmiento, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 47209532, con la tesis titulada “Control Interno y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque-2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Arequipa, 22 de Abril del 2017



KELYN KARINA PUÑO SARMIENTO

DNI: 47209532

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Control Interno y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque – Arequipa 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque, Provincia de Caylloma, Departamento de Arequipa - 2016. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

LA AUTORA

ÍNDICE

Página Del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria De Autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas con los temas.....	18
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	36
II. METODO	37
2.2. Variable, operacionalización.....	37
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Recolección de Datos, Validez y confiabilidad	40
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	41
III. RESULTADOS	42
3.1. Estadística Descriptiva - Resultados.....	42
3.2. Prueba de hipótesis.....	50
IV. Discusion.....	58
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	60
Propuesta	61
Referencias Bibliograficas	63
Anexos	68

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Distribución de trabajadores de la Municipalidad de Yanque- 2016	38
Cuadro 2: Muestra Censal.....	39

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Control Interno – Variable 1.....	42
Tabla 02: Actividad de Control – Dimensión 1.....	43
Tabla 03: Ambiente de control – Dimensión 2.....	44
Tabla 04: Información y Evaluación de riesgo - Dimensión 3.....	45
Tabla 05: Desempeño Laboral – Variable 2.....	46
Tabla 06 :Conciencia y Compromiso – Dimensión	47
Tabla 07: Orientación a resultados – Dimensión 2.....	48
Tabla 08: Responsabilidad Personal – Dimensión 3.....	49
Tabla 09: Coeficiente de Correlación	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01	Porcentajes obtenidos de control interno	42
Figura 02	Porcentajes obtenidos de la actividad de Control.....	43
Figura 03	Porcentajes obtenidos del Ambiente de Control.....	44
Figura 04	Porcentajes obtenidos de la Información y Evaluación de Riesgo	45
Figura 05	Porcentajes obtenidos de desempeño laboral	46
Figura 06.	Porcentajes obtenidos de Conciencia y Compromiso	47
Figura 07.	Porcentajes obtenidos de la Orientación a resultados	48
Figura 08.	Porcentajes obtenidos de la responsabilidad personal	49

RESUMEN

La investigación, tienen por objetivo general determinar la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016, se considera relevante este estudio, porque establecerá una línea base sobre la situación actual de la institución.

La investigación que se realizó es cuantitativa, con diseño correlacional, transversal, no experimental, la técnica que se utilizó es la encuesta para el control interno y la observación para el desempeño laboral.; respectivamente los instrumentos son el cuestionario y la escala de observación, los cuales fueron resueltos por la escala de Likert. La muestra es tipo censal, ambos instrumentos cuentan con 22 ítems y fueron aplicados a los 32 trabajadores de la Municipalidad de Yanque.

La conclusión que se determinó, de acuerdo al valor obtenido con la r de Pearson ($r = 0.843$), es que existe una relación positiva fuerte entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad de Yanque-Arequipa; con ello se prueba la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves:

Control interno, Desempeño Laboral, diseño correlacional, muestra tipo censal.

ABSTRACT

The main objective of the investigation is to determine the relationship between internal control and work performance in the workers of the municipality of Yanque - Arequipa 2016. This study is considered relevant because it will establish a baseline on the current situation of the institution.

The research that was carried out is quantitative, with correlational, transverse, non-experimental design; the technique used was the internal control survey and the observation for labor performance; respectively, the instruments are the questionnaire and the observation scale, which were solved by the Likert scale. The sample is census type, both instruments have 22 items and were applied to the 32 workers of the municipality of Yanque.

The conclusion that was determined, according to the value obtained with the Pearson r ($r = 0.843$), is that there is a strong positive relationship between internal control and work performance in the Municipality of Yanque-Arequipa; Thus testing the general research hypothesis and rejecting the null hypothesis.

Keywords:

Internal control, Labor performance, correlational design, census type sample.

I. INTRODUCCIÓN

El tema que se desarrolla en esta investigación, en la actualidad es de mucha relevancia puesto que uno de los principales caminos para asegurar un eficiente trabajo del personal y que la institución sea esta pública o privada funcione correctamente es a través del control y de la evaluación del desempeño.

Hoy se exigen en las instituciones públicas y/o privadas que se tomen en cuenta algunos principios como: el autocontrol (todo servidor y funcionario debe detectar fallas y efectuar correctivos en la ejecución de sus tareas); la autorregulación (tener la capacidad de establecer procedimientos que permitan asegurar eficiencia, transparencia, en las actividades que se desarrollan) y autogestión (crearse propios recursos para cumplir con los objetivos). Aplicar todo ello conllevaría al éxito de la institución.

Así mismo, conlleva al éxito darle el verdadero valor a los recursos humanos, puesto que son los brazos de una organización para poder alcanzar los objetivos, más en las instituciones públicas que a diferencia de la privada su productividad depende en gran parte de la tecnología (maquinas). Con el tiempo se exige cada vez más del personal, ya no solo cumplimiento sino que contribuya con ideas para solucionar problemas, y que siempre se encuentre al día con la tecnología, lo que genera menor desgaste personal, aprovechamiento de tiempo, y mejor calidad de trabajo.

1.1. **Realidad Problemática**

Mundialmente el control interno es utilizado para el alcance de la eficiencia organizacional, pero muchas instituciones tienen barreras para implementar esta herramienta, a causa de una política de dirección que determinan los dirigentes o el tamaño de la organización. En Estados Unidos por el año 1992 se publicó el informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway), que establece normas generales para el control interno, el cual nace a causa de fallas en la parte administrativa de las organizaciones. Este modelo se define como las técnicas y criterios para una eficiente gestión en la organización.

En América Latina, se ha tomado este modelo como base con la finalidad de que se garantice un buen gobierno. Enmarcado en ello dejó de utilizarse el control interno para saber el diagnóstico real de la parte contable y/o financiera de las organizaciones. Se empieza a utilizar esta herramienta para inspeccionar y revisar el ambiente de trabajo, las actividades y el flujo de comunicación dentro de las organizaciones.

En Perú, la Contraloría establece este mismo sistema antes mencionado para las instituciones públicas con el objetivo de tener buenos gobiernos que para Ruiz y Hernández (2007) "es aquel que emplea un serie de instrumentos para cumplir con sus objetivos enmarcados". En Perú el índice promedio de malos gobiernos es más que el índice de buenos gobiernos, según lo establece la Contraloría; como consecuencia de no establecer lineamientos claros para las actividades a desarrollar y la poca planificación u organización que existe en el campo de recursos humanos.

La Municipalidad de Yanque, como institución pública está obligada aceptar este sistema, a implementar este sistema eficientemente, Hoy cuenta con muchos problemas a nivel institucional, empezando con los pocos recursos que cuenta para contratar personal, hasta la despreocupación por establecer con claridad las responsabilidades de cada trabajador o el desinterés por buscar soluciones a conflictos que

son generados a consecuencia de mala comunicación o información que llega tardíamente a los trabajadores por no haber una buena red (debido a su ubicación) o por contar con equipos deteriorados o con mal funcionamiento (equipos de asistencia con huella digital, computadoras). Es necesario determinar el nivel de control interno que existe en la institución a fin de proponer soluciones que contribuyan para la eficiencia de la institución.

En la institución también se detectan problemas con el personal, en el sentido que muchas veces hay ausencia del mismo, dejando muchos trabajos pendientes por cumplir y en muchas ocasiones perjudica al resto en el avance del trabajo, así como el poco interés de cumplir con las órdenes puesto que no genera consecuencias su incumplimiento, sobrecarga de trabajo, extravió de documentos, entre otros. El personal que labora en la municipalidad cumple su jornada desde las 8:00am hasta las 6:00pm (con dos horas de refrigerio de 1 a 3), lo que genera el cansancio de muchos trabajadores al finalizar sus actividades y por ende el desinterés de guardar sus archivos de forma correcta, dejando todo para el día siguiente. A raíz de ello es que se evalúa el desempeño a fin de buscar mejorar el recurso humano en la institución y promover su mayor productividad.

1.2. Trabajos previos

De los antecedentes internacionales se considera a **Gonzales, M.** (2016) el cual presenta la tesis “*Análisis Del Control Interno Y Su Aplicación En La Dirección De Proyectos, De La Alcaldía Municipal De Matagalpa (Almat), Primer Semestre 2015.*”, para optar el grado de magister en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN – MANAGUA. El objetivo fue analizar el Control Interno de la Dirección de Proyectos, en la Alcaldía Municipal de Matagalpa (ALMAT). La metodología que se planteó fue bajo el enfoque cuantitativo, con implicaciones cualitativas, de tipo descriptivo y diseño transversal. La muestra fue de 8 trabajadores, se utiliza como técnica la entrevista. Los

resultados obtenidos indican que aunque la Dirección de Proyectos cumple con la mayor parte de controles establecidos en el Manual de procedimientos que posee la Municipalidad; carecen de un Manual de Control interno para la Dirección a fin de prevención de errores y fraude y salvaguardar todos sus activos.

Otra tesis analizada es de **Romero y Urdaneta** (2009), que presentan "*Desempeño laboral y Calidad del servicio del personal administrativo en las en la municipalidad Maracaibo del Estado-Zulia*", para optar el grado de magister en la Universidad Rafael Bellosó Chacín – Venezuela. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el desempeño y la calidad del servicio. El tipo de investigación es correlacional - descriptiva, con diseño no experimental. La muestra es censal no probabilística; se utilizó como instrumento el cuestionario con alternativas fijas de respuestas, los cuales se sometieron a validación de expertos y la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente Alpha de Cron Bach. El resultado es de 0.708 para la variable desempeño laboral y de 0.937 para la variable calidad del servicio. Se concluyó que existe relación negativa entre ambas variables.

De antecedentes nacionales se analiza la tesis de **Zarpan D.** (2013) la cual lleva por título "*Evaluación del Sistema de control interno del área de abastecimiento, para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital de Pomalca-2012*". Para optar el grado de magister en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú. El objetivo fue evaluar el sistema de control interno para detectar riesgos potenciales en el área de abastecimiento de la Municipalidad de Pomalca. La metodología que se trabajó fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada no experimental, su diseño es descriptivo-explicativo. La muestra es no probabilística por conveniencia, el cuestionario se aplicó al gerente, jefe de abastecimiento y ayudante de abastecimiento. La conclusión a la que se llegó fue la identificación de cuatro riesgos potenciales: carecimiento de requerimientos proveniente de almacén a las adquisiciones; altos costos de bienes adquiridos por

la institución, a causa de no hacer cotización y/o evaluación; deterioro de bienes almacenados y por último deficiencia de desempeño a causa de falta de capacitación en las funciones.

Por otro lado se analiza la tesis de **Marín R.** (2015), que lleva por título "*Gestión del Sistema de Control interno en la toma de decisiones de las Municipalidades Distritales de la Provincia de Puno, 2015*", para optar el grado de magister en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. El objetivo de la investigación es formular un sistema de control interno a través de la aplicación de instrumentos teóricos normativos vigentes para la adecuada toma de decisiones. La investigación es cuantitativa de corte transversal, con diseño no experimental de tipo descriptivo explicativo. La muestra son 4 municipalidades elegidas aleatoriamente y como técnica se utilizó la encuesta. La conclusión fue que el nivel de implementación de la estructura de control interno fue deficiente, por el desinterés de las autoridades en aplicarlo.

También se analiza la tesis presentada por **Larico R.** (2015), cuyo título es "*Factores Motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca 2014*" para optar el grado de magister en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Su objetivo es determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad La investigación tiene un diseño descriptivo-correlacional, se empleó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue aplicada. La muestra fue de 182 trabajadores a los que se aplicó el instrumento cuestionario para la evaluación de ambas variables. Se concluyó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Y por último se analiza la tesis de **Crisologo M.** (2013), la cual lleva por título "*Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas- Ancash*". Para optar el grado de magister en la Universidad San Martín de Porres- Lima. El objetivo de la investigación es evaluar si el control interno influye en la Gestión de los Gobiernos

Locales del Callejón de Huaylas- Ancash del año 2010 al 2011. El diseño es descriptivo- correlacional, la muestra que se determino fue de 45 gerentes municipales y el instrumento aplicarse fue el cuestionario. Se concluye que existe una correlación positiva débil entre el control y la Gestión del gobierno local de Callejón de Huaylas.

1.3. **Teorías relacionadas con los temas**

EL control interno, es desarrollado por la teoría de Dromi (1983), que expresa que el poder se concentraba en: derecho, control y responsabilidad. El control tiene la misión de fiscalizar el ajuste que debe operarse entre los fines señalados por el legislador y las conductas manifestadas por los gobernantes. No existe un poder sin control, es el instrumento impuesto para verificar esa correspondencia entre medios y fines.

En el marco de la teoría de la agencia o de la teoría contractual de la entidad, el directivo de la organización (en su rol de "agentes") diseña y administra el sistema de información contable y, a su vez, los medios de registro y los mecanismos de control interno contenidos en el sistema contable. Es aquí la importancia que toma el control dentro de la parte financiera, que hace años solo se usaba la herramienta para verificar números. Es así que da inicio a la teoría de Cook y Winkle (2006) los cuales señalan que el control en el sistema interior de una compañía debe ser para el diseño de cuentas e informes y todas las medidas y métodos empleados para; proteger los activos, obtener la exactitud y la confiabilidad de la contabilidad y de otros datos e informes operativos, promover y juzgar la eficiencia de las operaciones de todos los aspectos de las actividades de la institución.

En la actualidad ha cambiado la percepción sobre el tema ya que se considera al Control Interno como una función inherente al proceso administrativo de toda organización, con el objetivo de garantizar la eficiencia, eficacia y la transparencia de sus actuaciones; ello fundamenta la necesidad de que cada entidad se controle a sí misma,

lo que ayuda a evaluar de forma sistemática todas las actividades que en ella se producen, esta teoría esta propuesta por la contraloría de la Republica. Por ello en los últimos años, se ha venido emitiendo normativa orientada a reforzar la comprensión y práctica del control interno en las entidades públicas. Normas que incorporan conceptos, metodologías y herramientas, para el ejercicio de un control con énfasis en la prevención de riesgos y con un enfoque transversal a todas las funciones que todo el personal debe cumplir. Y cuya implementación no compromete mayor presupuesto o gastos significativos para la entidad, ya que utiliza principalmente los recursos existentes: personas, tecnologías, buenas prácticas, experiencia y conocimientos, entre otros. Posiblemente los recursos de mayor demanda en la aplicación del control preventivo, sean la voluntad y compromiso de los niveles políticos y técnicos.

La tendencia advertida es que los controles internos deben estar alineados al logro de los objetivos organizacionales. La inserción de los controles internos en el ámbito de la evaluación de riesgos trae como consecuencia la necesidad de involucrar, de manera más directa y profunda, a la dirección de la organización para que establezca mecanismos de monitoreo interno. Por otro lado es importante la incorporación de códigos de conducta organizacionales que, como mínimo, establezcan: (1) qué acciones no son internamente aceptables y (2) qué consecuencias existen al detectar este tipo de accionar. Así como establecer mecanismos de denuncia anónima de posibles desviaciones al cumplimiento de las políticas de conducta establecidas. Luego de haber mencionado algunas teorías, diferentes autores han desarrollado la conceptualización de esta variable, para Estupiñan (2005), el control “es un proceso de operaciones ejecutado por el personal de la organización que persiguen seguridad al logro de objetivos, eficiencia en las tareas y cumplimiento de las leyes,” Otros autores son Mantilla B., y Samuel A. (2000) los que enmarcaron que el control interno “es el diseño e implementación de mecanismos por parte

de la administración en relación a los riesgos y fraudes identificados que amenazan los objetivos establecidos” y por último los autores Eisenhardt, K.M (1985), define que: “el control gubernamental es supervisar y verificar los actos y/o resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes”. La Contraloría (2006), señalo que es “un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidor de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad, en la consecución del cumplimiento de los objetivos”.

En base a los constructos de los autores mencionados, se define que el control interno es una herramienta que usan las instituciones para eliminar riesgos y mejorar la eficiencia en la gestión pública y/o privada. Además ser un pilar fundamental para alcanzar las metas de manera óptima mediante el uso de distintos mecanismos: acciones de monitoreo, resguardo de bienes, manejo de información y/o comunicación y establecimiento de políticas.

Según el marco conceptual de control interno, establecido en la Ley N° 28716, existen dos tipos de controles; el control externo, que abarca políticas, normas, procedimientos, llevados a cabo por Contraloría; y el control Interno que enmarca el proceso integral de gestión efectuada por todos los integrantes que laboran en la entidad. La importancia del control interno está en buscar o priorizar la eficiencia de los recursos: financieros, materiales, humanos, tecnológicos entre otros, y con ello conseguir que los gobiernos regionales, municipales logren una gestión eficiente y tengan la imagen de un buen gobierno, plasmado en el ejercicio de una buena ética, buenos planes estratégicos y correcto uso de bienes. La no aplicación del Control Interno trae consigo desorden administrativo, y por consiguiente origina malos manejos de

los recursos públicos. Las causas de no tener un buen gobierno son: Ausencia de manuales de organizaciones y funciones, la no aplicación de sanciones correspondientes en su oportunidad, excesiva influencia política y partidaria en las decisiones gerenciales, ausencia de capacitación al personal y a los funcionarios y existencia de una cultura de corrupción. Por lo que el éxito de la institución depende de todos los integrantes de una institución.

La Contraloría es el órgano supervisor de los actos que llevan a cabo las instituciones públicas. En el 2006, se crea la Ley N° 28716- Ley de control Interno y su reglamento R.C. 320-2006-CG-Normas de control interno para entidades del Estado, el cual precisa la estructura (planes, métodos, procedimientos) y en el 2008, se crea la R.C. 458-2008-CG – Guía para la implementación del Sistema de Control Interno. Dentro de este marco normativo se encuentran los roles del alcalde, funcionarios y servidores, es decir que para aplicar el control interno es indispensable la participación de todos, que exista un compromiso para cumplir con las tareas encomendadas por las autoridades y por la ley.

Algunos roles que le corresponde al alcalde son: dictar políticas, aprobar planes de implementación, disponer de medidas correctivas, y de fortalecimiento para la institución y promover el buen desempeño institucional. Los roles de los funcionarios son: Identificar los riesgos que afectan al logro de objetivos, tomar acciones preventivas para eliminar riesgos, desarrollar las acciones enmarcadas por el alcalde, motivar al personal, monitorear las actividades, preservar la información, estar informado de políticas nuevas y comunicar sobre las mismas. Los roles de los servidores son: identificar riesgos, proponer iniciativas de solución. Cumplir las tareas, implementar medidas preventivas, tomar en cuenta la información recibida. Los roles del Consejo Municipal son: Fiscalizar las actividades que se llevan a cabo en la institución, aprobar el régimen de organización interior y funcionamiento, solicitar información sobre actividades.

Basado en mejorar el desempeño institucional, y fortalecer el gobierno, se analizan los componentes del control, según Flamhotz (1996), son tres: (i) el núcleo (la pieza fundamental a controlar es el comportamiento humano, porque son ellos quienes logran los objetivos); este componente se subdivide en: Sistema de planificación (se ven los fines y medio para alcanzar determinado objetivo, también se establece estándares de desempeño, siendo las normas con las que se mide el desempeño. Ello permite un control ex –ante, porque motiva al trabajador a llevar a cabo sus tareas y un control ex – post, donde los objetivos sirven para evaluar el desempeño y establecer un sistema de recompensas, con lo que se contribuye a reforzar o modificar el comportamiento del trabajador.

La siguiente subdivisión es el sistema operativo (actividades a desarrollar en grupo o individuales para cumplir las metas fijadas). La tercera subdivisión es el sistema de medición de desempeño (proveedor de información, para adoptar medidas de corrección en el tiempo pertinente). La cuarta subdivisión es la retroalimentación (conocimiento de las operaciones llevadas a cabo a un determinado tiempo, existen dos clases de retroalimentación: correctora y evaluadora. La primera solo brinda información sobre el cumplimiento de los procesos: mientras que la segunda brinda información de cómo se van desarrollando las actividades). La última subdivisión es el subsistema de evaluación (tiene como fuente la información generada del subsistema de medición para mejorarla). (ii) la estructura organizacional (según algunos autores es la respuesta a los problemas de control y el vehículo que direcciona a la organización para el logro de objetivos). (iii) cultura organizativa (esquema de valores y normas que establecen el comportamiento del trabajador y que influyen en el accionar de este. Al internacionalizar estos valores, se espera que se cumplan éticamente los objetivos).

Para indicar el contexto de esta investigación en relación a esta variable, es importante recurrir a ciertos parámetros, que faciliten esta tarea.

El primer parámetro o dimensión que se ajusta es el ambiente de control, el cual es definido por la Contraloría (2006) como “un conjunto de normas, procesos y estructuras que son la base para llevar un adecuado control interno y que se comprende principios de integridad y valores éticos”; para Betancur & López (2007) es “la pauta de comportamiento en una organización y la forma como los directivos trazan las políticas para influenciar el control de la gente”. Badillo (2010), expresa que el ambiente de control (es el núcleo de la organización, comprende los valores o atributos del personal y el entorno en el que se desenvuelve. Indica que ellos son el motor y cimiento sobre lo que descansa toda la organización). Se puede desprender entonces que el ambiente de control es un componente principal dentro de la organización, que coadyuva a establecer parámetros de orden y disciplina para lograr los objetivos trazados.

Los indicadores de esta dimensión son integridad y valores éticos, el cual la Contraloría (2015), lo define como “un código de conducta que debe ser utilizado por todos los miembros en una entidad”; y por otro lado el Mantilla (2005) lo define como “la parte indispensable para el bienestar de la institución”. La integridad y los valores éticos son conductas como la honradez, veracidad y compromiso con la que todo directivo y personal deberá contar para la ejecución de sus tareas.

El segundo indicador para esta dimensión es la filosofía de la dirección, que según Mantilla (2005), es el estándar de conducta que guía a la organización en las actividades para la consecución de objetivos”; y la Contraloría (2006), lo define como “los mensajes éticos a través del ejemplo y la presión de grupo para motivar comportamientos apropiados”. Por todo ello, indicamos que la filosofía de la dirección, es la correcta aplicación de los estándares de comportamientos, que un jefe debe mostrar día a día a sus trabajadores a través del ejemplo.

La segunda dimensión, que se estudia en esta variable es la evaluación del riesgo, para la Contraloría (2006) es la probabilidad de afectación que ocurra un evento y no se pueda cumplir con los objetivos”; para

Orellana & Gaete (2002), “consiste en la identificación, cuantificación, y priorización de potenciales eventos que pudiera tener impacto y/o consecuencias significativas en la organización”. La evaluación de riesgos radica en identificar los puntos débiles de la organización, para evitar daños futuros. Un indicador de esta dimensión es la respuesta al riesgo, que según Mantilla (2005) Las respuestas al riesgo pueden ser: evitarlo (tomar acciones para discontinuar la actividad generadora de riesgo), reducirlo (tomar acciones para reducir la probabilidad de ocurrencia), compartirlo (tomar acciones para transferir el impacto en otro lado), y aceptarlo (no tomar acciones, y ocurra el daño). La respuesta al riesgo son las acciones que se deben tomar en determinado tiempo frente a diferentes hecho que podrían ocurrir o que ya ocurrieron.

La tercera dimensión de la variable control interno, son las actividades de control, la Contraloría (2006), indica que: “son aquellas políticas y procedimientos establecidos para aminorar los riesgos y la afectación de objetivos”; según el informe sobre Nomas generales (2007), son “normas necesarias para implementar políticas y con las cuales se pretenda asegurar un buen funcionamiento”. Las actividades de control son las medidas necesarias para controlar los riesgos y se logre la eficiencia en la organización. Un indicador de esta dimensión, son las políticas y procedimientos, que según la Contraloría (2006), deben cumplir con: un tiempo determinado para llevar a cabo acciones de supervisión. Estas políticas y procedimientos conllevan a indicar al personal de qué manera se da a conocer los objetivos, metas, visión, misión, incumplimiento de reglas, entre toras cosas que resulte importante para que el trabajador no cometa errores. . El siguiente indicador para esta dimensión es la administración de recursos según Perdomo (2004), consiste en planear, coordinar y aplicar técnicas que promuevan el desempeño del trabajador. La contralor9ia (2006) refiere que la administración de los recursos humanos es “ la determinación de procedimientos establecido para contratar al personal y mejorar su

desempeño”. La administración de recursos humanos es la técnica por la cual se busca la máxima productividad del trabajador, logrando conquistar a la persona para que sea parte de la organización y brinde su potencial, con una actitud positiva. Y por último, el último indicador de esta dimensión es el resguardo de bienes u documentación, definido por la Contraloría (2006), como “la preservación y/o conservación de documentos y el archivamiento de información de acuerdo a la utilidad o requerimiento técnico u jurídico”. Se puede comprender este término como la custodia de la información u materiales que tiene la institución, para poder darle un uso definido con el tiempo.

La cuarta y última dimensión de la variable control interno es información y comunicación, según Ricardo (2005), indica que “se refiere a captar e intercambiar la información en una organización y el apoyo al cumplimiento de las responsabilidades”. La información y comunicación es la transmisión de mensajes dentro de un grupo con la finalidad de reducir incertidumbre y mejora continua. Como indicador se trabaja los sistemas de información, para la Contraloría (2006), “es el insumo necesario para la toma de decisiones y transparencia”.

Los sistemas de información están orientados a facilitar los procedimientos. Además de ser necesario para estar conectado con las demás instituciones y usuarios. También es necesario hacer mención de la comunicación interna, según la Contraloría (2006), “es el flujo de mensajes dentro de una red que deben ser claros y eficaces”.

Es importante establecer buena comunicación entre las personas de las áreas que componen la entidad. Las medidas de control interno debe ser objeto de monitoreo oportuno para determinar su vigencia, consistencia y calidad, así como efectuar las modificaciones pertinentes con la finalidad de: promover la eficacia, eficiencia y cuidar los recursos y bienes del estado.

Por otro lado la variable desempeño laboral, se sustenta en la teoría de las necesidades de Maslow(1934), él creía que las necesidades humanas actuaban como factores importantes determinando la conducta y que el hombre se desempeñaba adecuadamente cuando satisfacía sus necesidades. Otro de las teorías es la desarrollada por Winslow Taylor, quien enmarco la frase siguiente: “La cantidad y calidad del trabajo que se espera de una máquina, no desmerece la eficiencia del trabajador”. Por ello indica que se debe buscar los mejores hombres para el trabajo y conceder incentivos en forma de salarios a los mejores trabajadores. La siguiente teoría es la del capital humano donde Becker (1964), indica que permanecer un largo periodo en la organización, permite al trabajador acumular mayor conocimiento del puesto que labora. La teoría atracción, selección-desgaste, desarrollada por Schaffner (2001), indica que mientras se sea más exigente con los empleados, mejor será el desempeño que lleven a cabo, porque desarrollaran mejores habilidades.

En la actualidad, en la gestión de administración de recursos humanos se habla día a día del tema de desempeño laboral de los empleados, aunque este tema data de la antigüedad, ya que todos los seres humanos están constantemente evaluando la conducta de los demás. Desde el mismo momento en que una persona es contratada, y este trabajo es lógicamente realizado por otra persona, ésta, lo está evaluando. Desde hace muchos años los teóricos han tratado de encontrar la mejor manera de evaluar el trabajo de un individuo que pertenece a una institución o empresa.

Se puede decir que uno de los pioneros en esta área, fue Robert Owen, que a principios del siglo XIX, propuso un sistema que consistía en que a cada empleado le era asignado un libro y en él los supervisores anotaban diariamente reportes y comentarios sobre su desempeño. El block estaba integrado por una serie de páginas a colores, en la que cada color significaba un nivel de rendimiento. El Block se colocaba sobre el banco de trabajo del empleado.

Tradicionalmente el desempeño se ha ido midiendo por medio de los análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de obligaciones. Hoy se empiezan a considerar nuevos indicadores como son las conductas extra rol que se entienden como la ejecución efectiva del trabajador en sus tareas, pero trayendo con ello una contribución útil al entorno socio laboral. Y las conductas contra productivas que es entendida como aquella conducta voluntaria que viola las normas de la organización (entro estas conductas se encuentran el acoso, violencia, robo, sabotaje, tardanzas, trabajo descuidado, etc.).

La evaluación del desempeño estuvo estancada durante varios años hasta que en los inicios de este siglo, que se realizaron los primeros intentos de aplicar teorías de la naciente psicología experimental a la problemática de la industria. A través de un estudio que se realizó en Estados Unidos indicó, que el 65% de las empresas de ese país, cuentan con programas de calificación de méritos de evaluación del desempeño. Estos programas tiene la finalidad de determinar ascensos y aumentos de salario, los cuales forman parte del plan de mejoramiento de empleados.

A lo largo de la historia una de las mayores dificultades ha sido obtener una definición concreta del Desempeño Laboral ya que como todos los conceptos van modificándose día con día. Algunos autores se refieren a “desempeño laboral” como competencias laborales o méritos. Algunos factores que intervienen en el desempeño según Chiavenato (2007) son: (i) motivación, la cual está integrada por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un determinado objetivo. Se requiere que la persona se active y posea energía para alcanzar un fin determinado, dependerá en gran medida de lo mal o bien emocionalmente que se encuentre la persona. Existen dos tipos de motivaciones: la primaria, que ayuda a la satisfacción de necesidades como hospedaje, alimento, hidratación; y las secundarias que son parte de cubrir las necesidades de afecto, amor, poder, amistad, libertad.

(ii) el ambiente de trabajo, manejar un buen ambiente de trabajo permite elevar la eficiencia y el compromiso por parte de los trabajadores, contar con el personal feliz, conlleva a que realicen mejor sus trabajos, existen indicadores que dan señales que se está en un ambiente de trabajo agradable, por ejemplo: cuando se demuestra la igualdad de trato para todos los trabajadores, cuando existen valores, cuando existe un aire de paz y tranquilidad dentro del entorno que se desarrollan las actividades, cuando existe una comunicación sincera u directa, la existencia de actitud de cordialidad y compañerismo entre compañeros o colegas y cuando hay oportunidades de capacitaciones, ascensos, participación en eventos. (iii) establecimiento de objetivos, es una técnica que permite la superación de los trabajadores en un determinado tiempo y por ende conocer las capacidades del trabajador para eliminar barreras u obstáculos en el cumplimiento de sus funciones. Al establecer los objetivos deberán formularse con flexibilidad, claridad y coherencia porque serán la base para el cumplimiento de las tareas por parte de los trabajadores.

(iv) reconocimiento del trabajo, fuente de satisfacción en las personas durante su vida. Reconocer y no comunicar afecta al trabajador en el desempeño de sus funciones; se puede hacer uso de distintos mecanismos para ello, por ejemplo los incentivos (monetarios u bonos); el reconocimiento verbal y/o gesto (palmada por la espalda, reconocimiento público por su buen actuar en el desarrollo de sus funciones); o el recompensar los fracasos no productivos (reconocer el esfuerzo, más que los resultados). (v) participación del empleado en la toma de decisiones, es fundamental para que el trabajador interiorice los problemas de la institución como suyos y por ende los niveles de responsabilidad sean más altos, surgiendo como consecuencia mejores niveles de desempeño.

Una persona que ejecuta un gran esfuerzo, pero que se siente con limitaciones o desmotivada y evalúa de modo equivocado las necesidades de la organización o las fallas en su trabajo, podría tener

deficiente desempeño o mal rendimiento. Según Bohórquez (2002) existen ciertos elementos para establecer bajo o alto desempeño como: Retribución económica, satisfacción con tareas asignadas, destrezas, competencias, capacitación, iniciativas de los empleados, clima organizacional y cultura organizacional. Chiavenato (2007), expone que para evaluar el desempeño se toma en cuenta la disciplina, iniciativa, responsabilidad, creatividad, capacidad de realización, conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo. Existen métodos para realizar la evaluación que propone al autor, dentro de estos están: el método de escala (se hace uso de escalas con puntuación, listas de verificaciones, escala de calificación conductual); el método con acento en la selección de comportamientos que se ajustan a la observación; métodos basados en registros observacionales o verificación de campo (establecimiento de categorías medibles); método con acento en la comparación entre sujetos. Según Kirk Patrick (2006), los beneficios de la evaluación del desempeño son: ayudar a implantar nuevas políticas de compensación, tomar mejores decisiones de ascensos o de ubicación, brindar capacitaciones, detectar errores a tiempo en las distintas. Hacer una correcta evaluación ayuda a tomar mejores decisiones para ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

En el ámbito de la administración de recursos humanos existen diferentes evaluaciones que están teniendo el mayor auge y aprobación de instituciones. Entre los tipos de evaluación de desempeño las que se citan a continuación son las más representativas: la evaluación de 360 grados, llamada también evaluación integral, la utilizan con el fin de proporcionar evaluaciones para usos convencionales. El siguiente tipo de evaluación es HPT un esquema de herramientas importantes para construir equipos eficientes y eliminar barreras verticales y horizontales en la organización.

No podemos hablar de la evaluación del desempeño sin hacer referencia a las utilidades que presentan para el empleador utilizar la “evaluación de desempeño” ya que es un instrumento, medio o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. La evaluación del desempeño es universal, pero para su aplicación se requiere un método diferente, dependiendo de las exigencias, necesidades y características de cada institución.

Los beneficios de la evaluación de desempeño pueden ser presentados en tres facetas, para el individuo, conoce cuales son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño, tiene oportunidad de hacer autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo, estimula su permanente capacitación. Los beneficios para el jefe son planificar y organizar el trabajo. Los beneficios para la organización, es poder dinamizar su política de recursos humanos, ofreciendo nuevos puestos de trabajo, estimular la productividad.

El desempeño laboral toma tres dimensiones, la primera es conciencia y compromiso, para Vroom & Deci (1979), el compromiso laboral está integrado por: el compromiso afectivo (donde existe una relación emocional entre el empleado y la organización, de modo que esté desea continuar con el empleo); el compromiso de seguimiento (enmarcado en los costos relacionados a abandonar la organización) y el compromiso normativo que se relaciona con el sentimiento de obligación. El compromiso organizacional es el nivel de identificación o involucramiento con el trabajo. Un indicador de esta variable es la identificación y esfuerzo en el logro de metas, con lo cual indica Uriz (2001), que “la gente con metas trabaja más duro y se desempeña mejor que la que no tiene metas”. Las metas difíciles de cumplir son las que direccionan al trabajador a elevar su nivel de desempeño y para su efectividad el empleado debe estar comprometido con estas. El otro indicador para esta dimensión es la perseverancia en el cumplimiento de metas, la real academia española, define como “la actitud del trabajador para mantenerse constante en un proyecto ya comenzado,

aun cuando las circunstancias sean adversas o los objetivos no puedan ser cumplidos”. Lo cual significa ser constante y dar el máximo esfuerzo para lograr los objetivos en el tiempo.

La segunda dimensión de la variable desempeño es la orientación a resultados, la World Economic Fórum (2003), indicó que “es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia frente a necesidades de la organización”. La orientación a resultados en los trabajadores implica actuar con compromiso y responsabilidad. El indicador de esta dimensión es la realización de tareas; Verdera (1998), indica algunos aspectos a tomar en cuenta al realizar las tareas encomendadas, por ejemplo: determinar la persona indicada para tal rol, con la finalidad de no desperdiciar tiempo; conseguir los recursos disponibles o necesarios; equipos; escoger el espacio idóneo para realizar la tarea; determinar la urgencia de las tareas, importancia y/o complejidad y por último determinar el tiempo de finalización. La realización de tareas es la base para el cumplimiento de los objetivos de la institución, se debe tomar las previsiones correspondientes para no tener problemas futuros. También corresponde a esta dimensión el indicador establecimiento de propios estándares, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2015), señaló que los estándares son “los mecanismos que utiliza el propio trabajador para desarrollar su trabajo de manera óptima “.

Por último, esta variable toma la dimensión: responsabilidad personal, que es definida por Verdera (1998) como “el nivel de conciencia y/o atención que se presta al trabajo, actividad y tarea cotidiana”. La responsabilidad personal conlleva a ser proactivos y decidir qué acciones son las más adecuadas para cumplir con los objetivos. También se relaciona con la jerarquización del tiempo y disposición de la energía del trabajador. El primer indicador para esta dimensión es la asistencia y puntualidad en el trabajo, para Uriz (2001) es “el cumplimiento del personal de llegar a su centro de trabajo durante todos

los días y cumpliendo los horarios de entrada y salida que tiene establecida la organización”. La asistencia y puntualidad en el trabajo es la carta de presentación del trabajador para con la organización. El segundo indicador es la habilidad, definido por la real academia española como “la capacidad y destreza para realizar algo, que se obtiene en forma innata, o se adquiere o perfecciona, en virtud del aprendizaje y la práctica”. Las habilidades son destrezas propias de la persona para realizar actos simples o complejos. El último indicador es la retroalimentación del trabajo, definida por la Word Economic Forum (2003)), como “los resultados obtenidos de una tarea o actividad que son reintroducidos nuevamente en el sistema con el fin de controlar y optimizar su comportamiento”. La retroalimentación es el mecanismo por el cuál se desea llegar a la eficiencia.

1.4. **Formulación del problema**

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016?

Problema Específico

¿Cuál es el nivel de control interno que existe en la Municipalidad de Yanque – Arequipa, 2016?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa, 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa, 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque - Arequipa, 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa, 2016?

¿Cuál sería la propuesta que mejore la relación entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa, 2016?

1.5. **Justificación del estudio**

El trabajo que se desarrolla utiliza la metodología de la investigación científica, partiendo de identificar la problemática para formular una propuesta de solución, asimismo define el tipo de investigación, diseño, determinación de población y muestra para efectos de contrastar la hipótesis y la aplicación de técnicas e instrumentos . Todos estos elementos harán factible la obtención de nuevos conocimientos.

Se realiza esta investigación porque se busca evaluar los puntos críticos por los cuales la municipalidad no está alcanzando una alta efectividad en su funcionamiento interno. Ello se puede lograr desde muchos puntos de vista, este trabajo lo lleva a cabo mediante la evaluación del sistema de control interno que se lleva en la propia municipalidad y del desempeño laboral del trabajador. Ambos componentes tienen que enmarcarse al logro de las mismas metas y objetivos de la institución.

El sistema de control interno comprende acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que debe realizar la propia municipalidad con el fin de buscar la efectividad institucional. La contraría de la Republica señala que el control interno es un proceso integrado a los procesos, y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos, efectuado por todos los que laboran en la institución (desde el Consejo Municipal hasta el personal de seguridad), con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos institucionales. El control es un medio para alcanzar un fin y no un fin en sí mismo. Lo llevan a cabo las personas

que actúan en todos los niveles, no se trata solamente de manuales de organización y procedimientos. Sólo puede aportar un grado de seguridad razonable, no la seguridad total, a la conducción y logro de la efectividad. Por ello la importancia de evaluar al desempeño laboral, puesto que es el recurso importante de la institución y el mismo debes estar dotado de los instrumentos básicos y necesarios para cumplir con sus tareas de la mejor manera posible.

Detectar los puntos más críticos del control interno y del desempeño laboral en la municipalidad no solo beneficio a una parte, sino beneficia a todos el entorno de la municipalidad (proveedores, asesores, publico, trabajadores, etc.). Por ello es la relevancia o importancia de llevar a cabo la investigación, para que todo el personal puedan concretar su responsabilidad en el área competente que cada uno, pero todos unidos busquen ser ejemplo de muchas instituciones y demostrar que aún con limitaciones de recursos (personal, económicos), se puede ser responsable, eficiente. Para ello es importante la ejecución de nuevas medidas como cronogramas, planes, códigos y otros documentos que contribuyan a una mejora continua.

1.6. Hipótesis

La hipótesis para Bunge (1973) es “una explicación tentativa de la pregunta de investigación”. Son oraciones afirmativas que responden a los objetivos y preguntas de investigación

La hipótesis para la investigación está establecida a continuación:

Hi₁: Existe relación directa y significativa entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque Arequipa, 2016?

Ho₁: No existe relación directa y significativa entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque Arequipa, 2016

Hipótesis específicas

Hi₂: Existe un nivel bajo de control en la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016

Ho₂: No existe un nivel bajo de control en la Municipalidad de Yanque- Arequipa 2016

Hi₃: Existe un desempeño regular en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016

Ho₃: No existe un desempeño regular en los trabajadores de la Municipalidad Yanque -Arequipa 2016

Hi₄: Existe relación entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016.

Ho₄: No existe relación entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016.

Hi₅: Existe relación entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la municipalidad de Yanque- Arequipa 2016.

Ho₅: No existe relación entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016

Hi₆: Existe relación entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016.

Ho₆: No existe relación entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016.

1.7. Objetivos

Para Bunge (1973) los objetivos son acciones propuestas para la investigación, indican las metas de tu estudio y marcan el final de tu investigación.

General.

Determinar la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016

Específicos.

Determinar el nivel de control interno que existe en la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016.

Determinar el nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque- Arequipa 2016.

Determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque- Arequipa 2016.

Determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque- Arequipa 2016.

Determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque - Arequipa 2016.

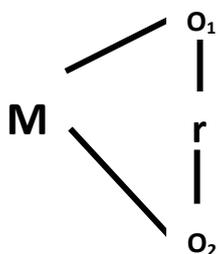
Elaborar una propuesta que mejore la relación entre control interno y desempeño laboral - Arequipa 2016.

II. METODO

2.1. Diseño De La Investigación

Según Selltiz (2005), es de diseño correlacional, transversal, no experimental. Es correlacional porque busca evaluar la relación entre dos o más variables y es transversal porque sólo existe un momento determinado de su aplicación. El diseño para Robles, Figueroa, Verastegui y Oseda. (2015), es correlacional simple- descriptivo, por lo que en una misma muestra se evalúan dos variables de estudio, para determinar la relación, mediante la aplicación de un coeficiente.

El esquema que presentan los autores es:



Donde:

M = muestra.

O₁ = control interno – V1

O₂: = desempeño laboral –V2

r = Relación de ambas variables

2.2. Variable, operacionalización

La variable para Kerlinger y Lee (2002), “es aquella que puede adoptar diferentes valores, los cuales son medidos y/o observados”; Según Robles, Figueroa, Verastegui y Oseda. (2015), “las variables sin un conjunto de conceptos o teorías detrás de ellas, no son más que percepciones de la realidad”. Las variables son fenómenos de interés para una investigación, que toma distintos valores en el transcurso del tiempo. Según la naturaleza de la variable, Latorre (2010) clasifica a las

variables en cuantitativas y cualitativas; esta investigación es cuantitativa, porque se utiliza una escala de medición ordinal para la resolución del instrumento, que jerarquiza un orden para las respuestas dadas; y es cualitativa por que los resultados se dan por niveles.

2.3. Población y muestra

Levín (1979), define la población como “el conjunto de individuos que tienen una característica similar entre ellos”. Una investigación científica está dada por los sujetos que son parte del problema de investigación, esta investigación considera a todos los trabajadores que laboran en la Municipalidad, desde el personal que labora en las oficinas hasta el personal que labora en los anexos del distrito, en el cuadro 1, se visualiza la respectiva distribución del personal que labora.

Cuadro 1: Distribución de trabajadores de la Municipalidad de Yanque- 2016

ESTRATOS	CANTIDAD
Alcalde	1
Regidores	5
Personal En Oficina	8
Personal Externo	4
Personal En Campo	8
Personal Chalhuanca	4
Personal Tocra	1
Personal Rayo	1
Total	32

Fuente: Elaboración Propia

Se tuvo limitaciones, para elegir una mayor cantidad de población o realizar en otras instituciones la investigación por motivos de reserva de información y negación de autorización. Sin embargo la población que se toma en cuenta para esta investigación es óptima puesto que no solo permite la creación de conocimiento, sino darle un valor adicional porque realizan multifunciones de los que no todas son sus obligaciones cumplirlas. Por ello para la muestra, se trabaja con la totalidad de población. La muestra para Robles, Figueroa, Verastegui y Oседа. (2015) es “una parte pequeña de la población o un subconjunto de ella”. Es aquella parte de la población objeto de estudio, con características similares a está, permitiendo hacer generalizaciones. Para Castro (2003), la muestra censal es “la representación total de la población pequeña que se toma para el estudio”. Esta investigación presenta una muestra tipo censal, porque se considera la totalidad de la representación de la población para el objeto de estudio. Castro (2003), indica que si la población es menor a (50) individuos, está misma cantidad es la muestra. El siguiente cuadro se ajusta a ello.

Cuadro 2: Muestra Censal

ESTRATOS	CANTIDAD
Alcalde	1
Regidores	5
Personal En Oficina	8
Personal Externo	4
Personal En Campo	8
Personal Chalhuanca	4
Personal Tocra	1
Personal Rayo	1
Total	32

Fuente : Cuadro 1

Castro (2003), señala que el muestreo se divide en probabilístico y no probabilístico. En el primero todos los elementos tienen igual posibilidad de ser elegidos y en el segundo los elementos son escogidos por conveniencia o comodidad del investigador, Esta investigación se trabaja con un muestreo no probabilístico, por ser el investigador quien eligió a su criterio, a sus elementos de investigación.

2.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y confiabilidad

La variable control interno, se trabajó con la técnica de la encuesta y la variable desempeño laboral con la técnica de observación. Para Robles, Figueroa, Verastegui y Oseda (2015), la encuesta está destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Y el mismo autor define que la observación consiste en observar el hecho o fenómeno, tomar la información y registrarla para su respectivo análisis.

Los instrumentos que se aplican son el cuestionario y la escala de observación. El primero busca la opinión del funcionario acerca de un tema determinado y es de significativa para el investigador, debido que en muchas ocasiones los trabajadores por temas de ética y confidencialidad con sus jefes, se restringen a brindar algún tipo de declaración. Y el segundo es usado para la variable desempeño laboral, puesto que es el más ideal para evaluar a cada trabajador, puesto que de hacerle preguntas personalmente la probabilidad de falsedad es grande. Cada cuestionario y ficha cuenta con 22 ítems o enunciados para ser resueltos. Se usa la escala de Likert en ambos instrumentos para el respectivo tratamiento estadístico.

Oseda & Delacruz (2008) define la confiabilidad como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. Se usa el alfa de cronbach para la confiabilidad de instrumentos, que según La Torre (2010) es “el índice usado para evaluar la magnitud

en que los ítems de un instrumento están correlacionados”. Los resultados para la investigación fueron de ,9.11 para control interno y de ,0.805 para desempeño laboral (ver anexo 7), que según la tabla de Oseda (2011) son excelentemente confiables.

Y la validez es obtenida por juicio de expertos (ver anexo 8).

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos serán analizados mediante tablas de frecuencia y gráficos con sus respectivas interpretaciones. Así mismo, se hará uso del software estadístico Excel para el procesamiento computarizado de datos.

La verificación de hipótesis, se llevará a cabo con el estadístico r Pearson, según Robles, Figueroa, Verastegui y Oseda. (2015) mencionan que “aplicando el coeficiente de Pearson (r), se comprueba la relación entre variable 1 y 2”.

2.6. Aspectos éticos

Se escoge la municipalidad de Yanque, porque se tiene accesibilidad a la información y buena relación con el gobernante de la municipalidad; el cuál accedió a dar la respectiva autorización para realizar la investigación, en mencionada institución no hay un número significativo de personal para realizar investigaciones. Pero es vista de la negación de otras instituciones para acceder autorizaciones para realizar investigaciones, ya sea por temores a ventilar lo malo o porque las instituciones públicas son muy reservistas de información. Es por todo ello que se decide realizar la investigación en esta institución, para obtener datos valederos acerca de la realidad de la institución y darla a conocer en una mayor dimensión, puesto que en la práctica pareciera que no existiera. Por ello es valioso dar a conocer las fortalezas o debilidades de esta institución.

III. RESULTADOS

Primeramente hacemos uso de la estadística descriptiva de acuerdo a nuestros ítems, dimensiones e indicadores, las cuales son procesadas y presentadas a través de tablas de frecuencia y porcentaje, así también las figuras respectivas.

3.1. Estadística Descriptiva - Resultados

Tabla 01: Control Interno – Variable 1

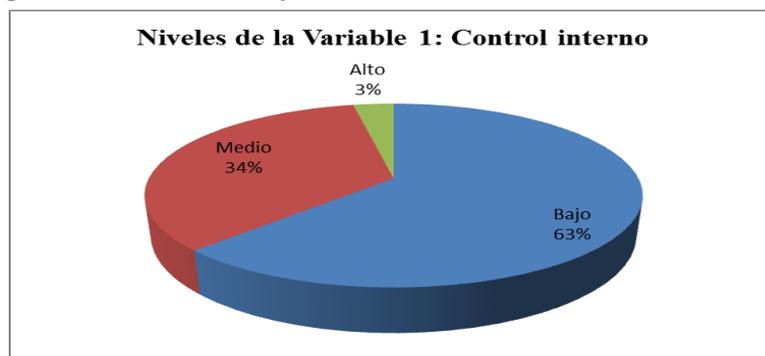
Niveles de la Variable 1: Control interno		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	62.50
Medio	11	34.38
Alto	1	3.13
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según se muestra en la tabla 1 y gráfico 1, de las 32 personas encuestadas, el 63% (20) manifiesta que existe un bajo nivel de control, para un 34% (11) existe un nivel medio de control en la institución y un 3%(1) indica que perciben un nivel alto de control interno. Con lo que se concluye que no existen muy pocas acciones de monitoreo, así como de mecanismos de resguardo de bienes, no se está enfatizando en el establecimiento de políticas.

Figura 01 - Porcentajes obtenidos de control interno



Fuente: Tabla 1

Tabla 02

Actividad de Control – Dimensión 1
Niveles de la Dimensión 1: Actividad de control

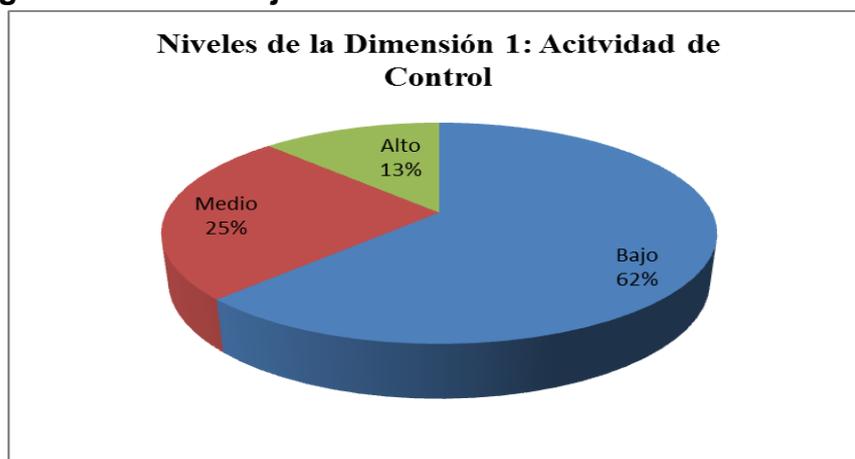
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	62.50
Medio	8	25.00
Alto	4	12.50
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según la tabla y gráfico 2, de las 32 personas encuestadas, el 62%(20) indicaron que existe un nivel bajo en las actividades de control que lleva a cabo la municipalidad, un 25% (8) indica que hay un nivel medio en las actividades de control, y un 13%(4) indicó que existe un nivel alto en las actividades de control. Lo cual significa que no se está monitoreando el trabajo del personal, los archivamientos de información no son bien resguardados, muy poco se solicitan los informes de trabajo por periodos y es muy escasa la comunicación de dar a conocer los objetivos estratégicos de la entidad.

Figura 02- Porcentajes obtenidos de la actividad de Control



Fuente: Tabla 2

Tabla 03

Ambiente de control – Dimensión 2

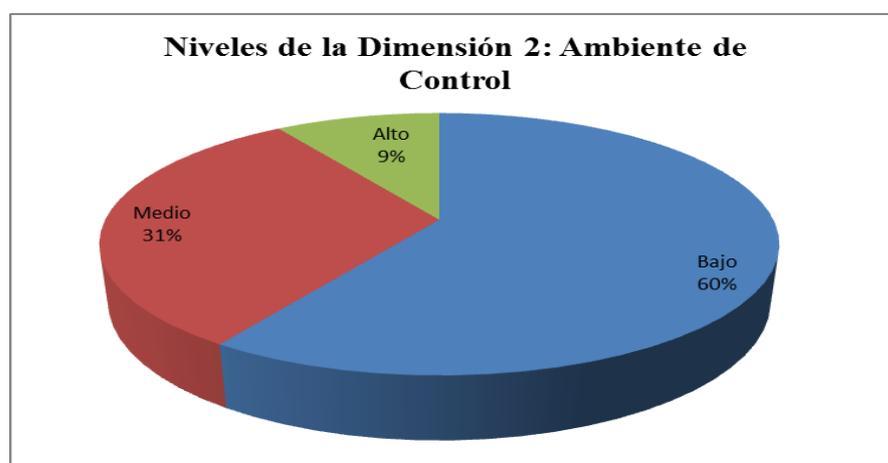
Niveles de la Dimensión 2: Ambiente de Control		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	59.38
Medio	10	31.25
Alto	3	9.38
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos.

Interpretación

Según la tabla y gráfico 3, en relación al ambiente de control, de las 32 personas encuestadas, el 60%(19) indica que está en un nivel bajo en la institución, un 31%(10), indica que está en un nivel medio y el 9%(3) indica que se da en nivel alto. Lo que significa que en la municipalidad no se está tomando énfasis en la comunicación de acciones disciplinarias a los trabajadores por fraudes, alteraciones u actos ilegales; así mismo no se está promoviendo un ambiente de confianza entre todo el personal que labora y se reconoce muy poco el buen desempeño de los trabajadores.

Figura 03 – Porcentajes obtenidos del Ambiente de Control



Fuente: Tabla 3

Tabla 04

Información y Evaluación de riesgo - Dimensión 3

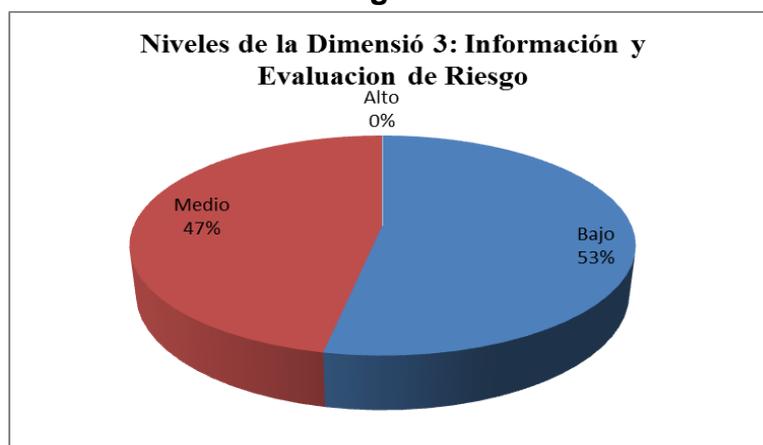
Niveles de la Dimensión 3: Información y Evaluación de Riesgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	53.13
Medio	15	46.88
Alto	0	0.00
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según la tabla 4 y gráfico 4, de los 32 encuestados, para el 53%(17), existe un nivel bajo la evaluación de riesgos e información y para el 47% (15) se tiene un nivel medio. Lo cual significa que la municipalidad no está capacitando a los trabajadores en el uso de los sistemas informáticos, es muy poca la información que brindan las autoridades a los trabajadores sobre las acciones a tomarse en case de riesgos y desastres.

Figura 04 – Porcentajes obtenidos de la Información y Evaluación de Riesgo



Fuente: Tabla 4

Tabla 05

Desempeño Laboral – Variable 2

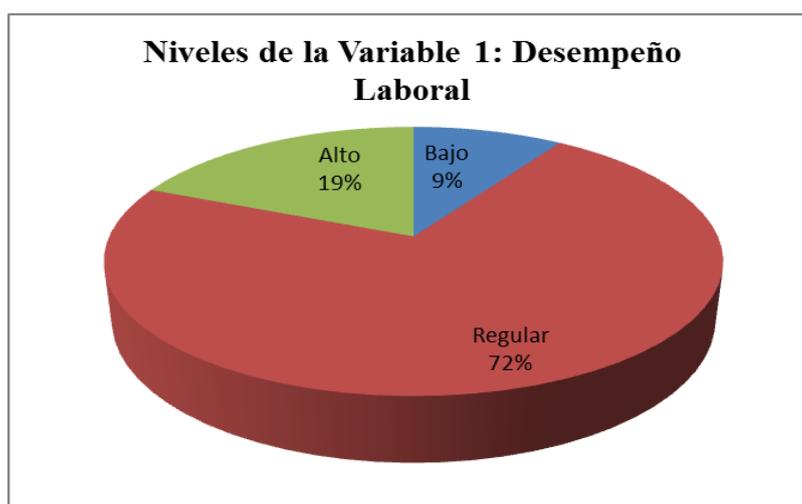
Niveles de la Variable 1: Desempeño Laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	9.38
Regular	23	71.88
Alto	6	18.75
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según se muestra en la tabla y gráfico 5, de las 32 personas encuestadas, el 72% (23) presenta un nivel regular en su desempeño, el 19% (6) muestra un nivel alto de rendimiento y un 9% muestra un nivel bajo. Se desprende de este resultado que los trabajadores de la municipalidad no se están comprometiendo al 100% con la institución, ni tampoco se están alcanzando las metas dentro del tiempo determinado.

Figura 05 – Porcentajes obtenidos de desempeño laboral



Fuente: Tabla 5

Tabla 06

Conciencia y Compromiso – Dimensión 1

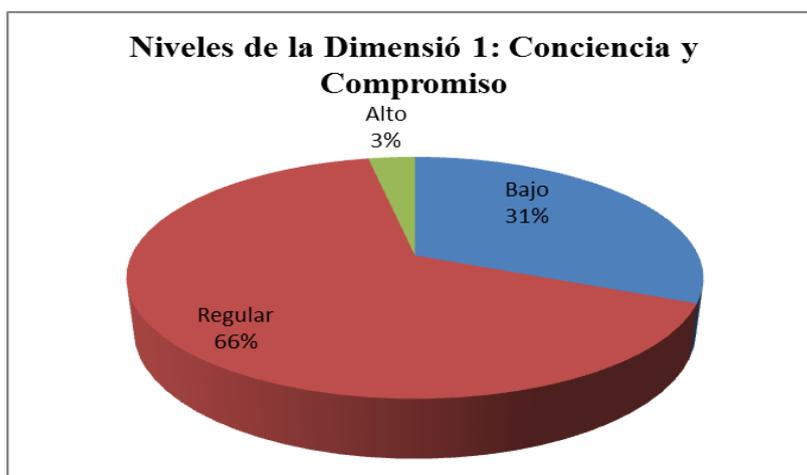
Niveles de la Dimensión 1: Conciencia y Compromiso		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	31.25
Regular	21	65.63
Alto	1	3.13
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según los resultados de la tabla y gráfico 6, se muestra que de los 32 encuestados, el 66%(21) presento un nivel regular en el compromiso hacia la institución donde labora, el 31%(10) mostro un nivel medio de conciencia u compromiso hacia la institución y un 3% (1), presento un nivel alto. Lo cual significa que los trabajadores no están reconociendo las metas de la organización ni los niveles directivos; ni tampoco están aportando de manera significativa soluciones a los problemas que se generan en la institución.

Figura 06. Porcentajes obtenidos de Conciencia y Compromiso



Fuente: Tabla 6

Tabla 07

Orientación a resultados – Dimensión 2

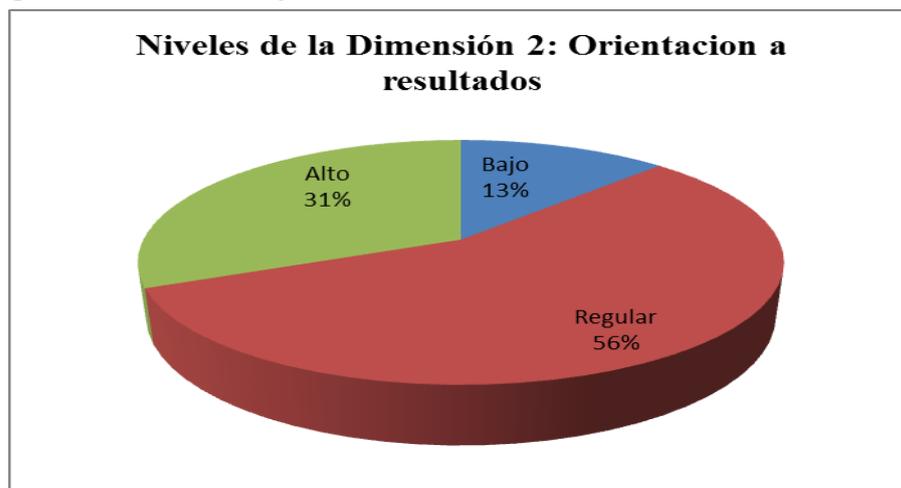
Niveles de la Dimensión 2: Orientación a resultados		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	12.50
Regular	18	56.25
Alto	10	31.25
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según se muestra en la tabla y gráfico 7, de las 32 personas encuestada, el 56%(18) presenta un nivel regular en la orientación a resultados, el 31% (10) presenta un nivel alto y un 13%(4) presenta un nivel bajo. Ello significa que los trabajadores de esta municipalidad están asumiendo relativamente las responsabilidades propias de su trabajo, por ejemplo optimizando algunos medios (tiempo en la ejecución de sus tareas y recursos).

Figura 07. Porcentajes obtenidos de la Orientación a resultados



Fuente: Tabla 7

Tabla 08

Responsabilidad Personal – Dimensión 3

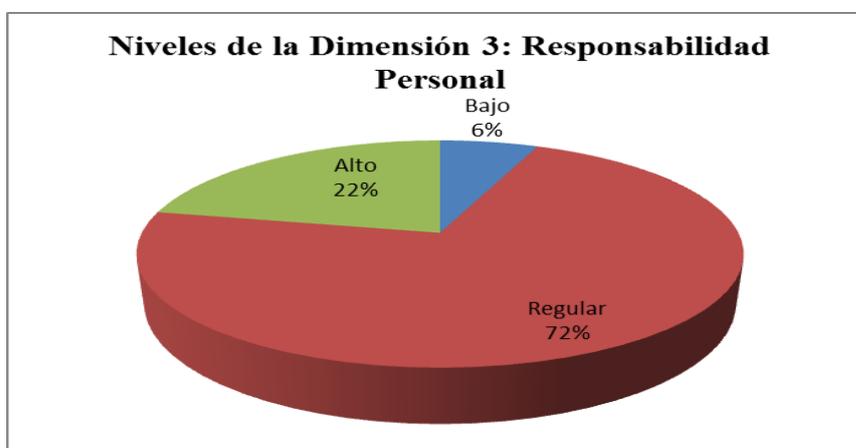
Niveles de la Dimensi3: Responsabilidad Personal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.25
Regular	23	71.88
Alto	7	21.88
Total	32	100.00

Fuente: Base de datos

Interpretación

Según se muestra en la tabla y grafico 8, de las 32 personas encuestadas, el 72%(23) presento un nivel regular en la responsabilidad propia de cada trabajador con su centro de trabajo, un 22%(7) presento un nivel alto y el 6%(2) presento un nivel bajo. Con lo cual significa que los trabajadores asisten de manera regular a su centro de trabajo, asimilan oportunamente información nueva, ejercen regularmente sus funciones bajo las normas éticas y procuran corregirse en las fallas que cometen.

Figura 08. Porcentajes obtenidos de la responsabilidad personal



Fuente: Tabla 8

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para la comprobación de la hipótesis, se utiliza el estadígrafo “r” de Pearson. La tabla 9, muestra la correlación entre el control interno y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Yanque -2016.

Tabla 9: Coeficiente de Correlación

		Control Interno	Desempeño Laboral
Control Interno	Correlación de Pearson	1	,843**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,843**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,843.

Según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Baptista. (2014), ver anexo. El resultado que da una r de Pearson = 0.843 indica una correlación positiva fuerte.

a) Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación directa y significativa entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque-2016.

Ho: No existe relación directa y significativa entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque-2016.

Prueba de hipótesis específica

Para la comprobación de la hipótesis, se utiliza el estadígrafo “r” de Pearson. La tabla 10, muestra la correlación entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Yanque -2016.

Tabla 10: Coeficiente de Correlación entre control interno y conciencia y compromiso

		Control Interno	Conciencia y Compromiso
Control Interno	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Conciencia y Compromiso	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,489

Según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Baptista. (2014), ver anexo. El resultado que da una r de Pearson = 0.489 indica una correlación positiva débil.

a) Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación directa y significativa entre control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016.

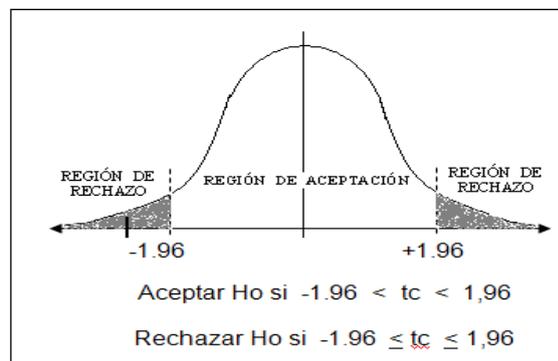
Ho: No existe relación directa y significativa entre control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016.

b) Nivel de significancia o riesgo

$\alpha=0,05$.

gl = N-1 = 32-1= 31

Valor crítico = t teórica = t de tabla= 1,96



c) Cálculo del estadístico de prueba

N = 32

r = 0,489

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = 3,073

d) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica (3,073 > 1,96), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de investigación.

e) Conclusión estadística

Se concluye que existe una correlación positiva débil entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque- 2016.

Tabla 11: Coeficiente de Correlación entre control interno y Orientación a resultados

		Control Interno	Orientación a resultados
Control Interno	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Orientación a resultados	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,489

Según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Baptista. (2014), ver anexo. El resultado que da una r de Pearson = 0.792 indica una correlación positiva fuerte

a. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación directa y significativa entre control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016.

Ho: No existe relación directa y significativa entre control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016.

Tabla 12: Coeficiente de Correlación entre control interno y responsabilidad personal

		Control Interno	Responsabilidad personal
Control Interno	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Responsabilidad personal	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

“r” de Pearson = 0,489

Según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Baptista. (2014), ver anexo. El resultado que da una r de Pearson = 0.734 indica una correlación positiva fuerte

a. Planteamiento de hipótesis

Hi: Existe relación directa y significativa entre control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016.

Ho: No existe relación directa y significativa entre control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016.

IV. DISCUSION

El control interno y el desempeño laboral presentan una correlación positiva fuerte, en contraste con otras investigaciones, por ejemplo de Romero y Urdaneta (2009), que establece una correlación negativa entre el desempeño laboral y la calidad de servicio. O la investigación presentado por Larico R. (2015) el cual estableció que existe vinculación significativa positiva entre los factores motivadores y el desempeño laboral. Y la investigación de Crisologo M. (2013), que concluye una correlación positiva débil entre control interno y Gestión de Gobierno. Por otra parte se ha determinado un nivel bajo de control interno en esta institución , como consecuencia de que no se están llevando planificaciones de actividades, existe deficiencias en cuanto a sanciones , deficientes medidas para un ambiente de control, para minimizar riesgos y deficiente trabajo en la parte de comunicación. Contrastando este resultado con lo mencionado por la Contraloría, que hace mención que la no aplicación del Control Interno trae consigo desorden administrativo, y por consiguiente origina malos manejos de los recursos públicos. Así mismo con la teoría Eisenhardt, K.M (1985), el cual define que los bajos controles son a consecuencia de no establecer planes de acción, organización de recursos humanos o falta de prioridad de actividades.

Y por último, se concluye que el desempeño laboral es regular. Contrastando con la teoría de Bohórquez (2002) existen ciertos elementos para establecer bajo o alto desempeño como: Retribución económica, satisfacción con tareas asignadas, destrezas, competencias, capacitación, iniciativas de los empleados, clima organizacional y cultura organizacional, y así mismo lo hace Chiavenato (2007), expone que para establecer un nivel de desempeño, de debe tomar en cuenta la disciplina, iniciativa, responsabilidad, creatividad, capacidad de realización , conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque-2016, de acuerdo al valor obtenido con la r de Pearson ($r = 0.843$), es una relación positiva fuerte.

SEGUNDA: Con relación al nivel de control interno en la Municipalidad Distrital de Yanque, se concluye que es bajo con un 63%, los resultados de las dimensiones respaldan este resultado, puesto que todas se encuentran con un nivel bajo, las actividades de control con un 62%, el ambiente de control con un 60% y la evaluación de riesgos e información con un 53%.

TERCERA: Con respecto a los niveles de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque, se define como regular con un 72%, este resultado es respaldado en sus diferentes dimensiones: conciencia y compromiso con un nivel regular de 65%, orientación a resultados con un nivel regular de 56% y responsabilidad personal con un nivel regular de 72%.

CUARTA: Con respecto a la relación entre control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque, de acuerdo al valor obtenido con la r de Pearson ($r = 0.489$) se concluye que es una relación positiva débil.

QUINTA: Con respecto a la relación entre control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque, de acuerdo al valor obtenido con la r de Pearson ($r = 0.792$), se concluye una relación positiva fuerte.

SEXTA: Y con respecto a la relación entre control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque, de acuerdo al valor obtenido con la r de Pearson ($r = 0.734$), se determina una relación positiva fuerte.

SEPTIMA: Se propone desarrollar actividades para una mejor eficiencia, para mejorar el control y desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERO: Solicitar al trabajador la presentación de informes de trabajo.
- SEGUNDO: Establecer los medios necesarios para el resguardo de documentos.
- TERCERO: Establecer las actividades prioritarias a llevar a cabo y trabajar de forma conjunta.
- CUARTO: Publicar medidas disciplinarias por fraudes, alteraciones de documentos u actos ilegales y establecer sanciones por desinterés al trabajo.
- QUINTO: Brindar capacitaciones en programas como Word, Excel, SIAF y otros programas necesarios para el desenvolvimiento del trabajador.

PROPUESTA PARA UNA MEJOR EFICIENCIA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE

A. PRESENTACION.

Unos de los problemas que es relevante para las municipalidades y que hace que se padezca de una gestión poco eficiente es la falta de planificar, ausencia de medición del desempeño y un limitado control preventivo.

Cualquiera se la característica de una municipalidad, pequeña, mediana o grande, es necesario contar con un buen sistema de control, se requiere de voluntad política por parte de las autoridades para generar este proceso en toda la institución. Enmarcado en ello es que se plantea una serie de actividades.

Con este documento se pretende ayudar a la institución, para que se plasme como buen gobierno local. Y que las autoridades y demás trabajadores de esta institución se comprometan con su centro de trabajo y realicen una mejor labor.

B. TEORÍAS DE SUSTENTO DE PROPUESTA

El sustento de esta propuesta está enmarcado en los lineamientos que especifica la propia Contraloría. En el tema de filosofía de dirección, se enmarca que es la actitud ejemplar que debe mantenerse entre todos los integrantes de la institución, fomentando el respeto, transparencia y buscando el logro de objetivos institucionales. Para la integridad y los valores éticos, la gestión debe premiar el cumplimiento de trabajos y sancionar faltas y delitos cometidos contra la municipalidad. La administración estratégica se refiere a la gestión de orientar en función de los objetivos, la ausencia de una administración estratégica conduce a un gobierno de contingencias, así como ineficiencias en las acciones. La gestión debe adoptar acciones para asegurar el desarrollo del personal, así como asignar de manera clara y precisa las responsabilidades de los trabajadores.

C. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

- OBJETIVOS

Fortalecer a la institución en los sistemas de control

Promover un mejor desempeño del trabajador.

- PROCEDIMIENTO

- A. Presentar informes de trabajo una vez por mes, en 2 hojas se colocara las actividades principales que realizo el trabajador , el tiempo que le tomo llevarlas a cabo y las dificultades que tuvo para realizar mencionadas actividades. El alcalde será la persona encargada de señal día y hora para la exposición de informes y juntos buscar soluciones a posibles problemas
- B. Se deberá habilitar los 2 cuartos en desuso, para archivar documentos por orden de fecha y asunto. Se puede acondicionar repisas que están en el patio, para colocar en los cuartos y de forma ordenada ir guardando la documentación, bajo la responsabilidad de encargar la llave a un consejero.
- C. Todas las mañanas por el lapso de 10 minutos se deberán reunir los trabajadores para que la autoridad o encargado correspondiente comunique de las actividades prioritarias a llevar a cabo y trabajar de forma conjunta.
- D. Se deberá publicar en todas las oficinas las medidas disciplinarias a tomarse por fraudes, alteraciones u actos ilegales; así mismo establecer los castigos y los premios por la ausencia, tardanza y puntualidad al centro de trabajo.
- E. Se deberá solicitar mediante documento a las universidades o institutos, para el envío de practicantes de años superiores con un pago de movilidad y con certificación para que brinden capacitación en programas como Word, Excel, SIAF y otros programas necesarios para el desenvolvimiento del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Badillo, J. (Julio de 2010). Auditoría Basada en Riesgos- ABR: *Fundamentos y Aplicación Práctica*.pdf. Quito, Pichincha, Ecuador.

Betancur, H. D., & López, J. E. (2007). *Aproximación conceptual y metodológica de la administración de riesgos, una nueva forma de entender el control Interno y de administrar las PYMES del eje cafetero*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.

Becker, G. (1964) "Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education". Columbia University Press: New York.

Boudreau, J.; Milkovich, G. (1994) *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* 6.a. ed. Delaware, Addison – Wesley

Bohórquez, P. (2002). *Planificación estratégica y desempeño laboral*. (2da Ed.).México: Alfaomega Grupo Editor

Bunge, M. (1973). *La investigación científica: Su estrategia y filosofía*. Barcelona: Editorial Ariel

Castro, M. (2003), *El proyecto de Investigación y su esquema de elaboración*. 2° Edición Caracas: Uyapal

Cooper & Lybrand. (1997). *Los nuevos conceptos de control interno*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos* 5.a. ed. Bogotá, McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos*. El Capital Humano de las Organizaciones 8ª edición.

Crisologo M. (2013 "Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas- Ancash". Universidad San Martin de Porres- Lima

Diccionario de la lengua española (23.ª Edición). Madrid: España

Eisenhardt, K.M (1985): "Control: organizational and economic approaches", Management Science, vol 31, n°2 pp. 134-149

Estupiñán Gaitán, R. (2006). *Control interno y fraudes*. Bogotá: ECO Ediciones.

Flamholtz, E.G.(1996): "Effective organizational control: a framework, applications and implications", European Management Journal, December, vol 4,n°6,pp 596-611.

Figuroa (2015), "Relación Entre La Cultura Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Una Institución Gubernamental". Universidad Rafael Landívar –Guatemala

Garate V. (2015). "Gestión del talento Humano y su Relación con el desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014".Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas- Perú

Gonzales, M. (2016) "Análisis Del Control Interno Y Su Aplicación En La Dirección De Proyectos, De La Alcaldía Municipal De Matagalpa (Almat)". Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN –MANAGUA

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista. P (2014), *Metodología de la Investigación*. 6° Ed. México: Mc: Graw-Hill

Kerlinger, F y Lee, H (2002) *Investigación del Comportamiento*, 3° edición. Mexico: Interamericana

Kirkpatrick, D. L. (2006). *Training and performance appraisal. Are they related*. Recuperado de: "http://web.ebscohost.com/ehost/ df?vid=4&hid=105&sid=485d0d7bff294b08a028f6875cbbd93e%40sessionmgr106"

Larico R. (2015), "Factores Motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca 2014" Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.-Juliaca.

- La Torre, S (2010) *Fundamentos de Investigación Educativa*. México: UAM
- Levín, J (1979) *Fundamentos de Estadística en la investigación Social*. México: Harla
- Ley N° 28716 (2006)- *Ley de control Interno de las entidades del Estado*. Diario Oficial de la República del Perú.
- Oseda, D; Cori, S. y de la Cruz, M. (2008), *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pirámide.
- Mantilla B., S. A. (2000). *Control interno estructura conceptual integrada*. Colombia: Ecoe Ediciones
- Mantilla B., S. A., & Cante S., S. Y. (2005). *Auditoria del control interno*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Mantilla, S. A. (2005). *Control interno (Informe COSO)*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Monllau (1997). *Sistemas de Control Interno en la Empresa*. Recuperado en erp.uladech.edu.pe.
- Nicholson, N (2003): *Cómo motivar a sus empleados (versión Electrónica)*, Harvard Business Review, series clásicos, pp 39.47
- Orellana Flores, L., Gaete Araya, J., & Gaete Becerra, H. (2002). *Alternativas de valorización del sistema de control interno en las empresas*. Chile: UChile.
- Perdomo Moreno, A. (2004). *Fundamentos de control interno*. México: Cengage.
- Resolución de Contraloría General n° 320-2006-CG. *Normas de control interno para entidades del Estado*. Diario Oficial de la República del Perú
- Resolución de la Contraloría General n° 458-2008-CG. *Guía para la implementación del Sistema de Control Interno*. Diario Oficial de la República de Perú.

República Bolivariana de Venezuela. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2015). *Evaluación de Desempeño Laboral*. Recuperado de: "<http://www.ipm.upel.edu.ve/documentospdf/evaluaciondedesempeno/lineamientosdelaevaluaciondedesempeno.pdf>"

Ricardo, M. (2005). *Enfoques de la auditoría de estados contables*. Argentina: Universidad Nacional de Litoral.

Romero & Urdaneta (2009). "*Desempeño laboral y Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia*" Universidad Rafael Beloso Chachin (URBE). Maracaibo. Estado Zulia – Venezuela

Robles, Figueroa, Verastegui y Oseda (2015). *Teoría y Práctica de la investigación Científica*. 1º Edición, Perú: Soluciones Gráficas SAC,

Ruiz & Hernández (2007). "*El control en las organizaciones: Un marco de estudio*". Artículo publicado en J.C. y grupo de Investigación FEDRA.

Schaffner, J. A. (2001) "*Turnover and Job Training in Developing and Developed Countries: Evidence from Colombia and the United States*". The Institute for Economic Development at Boston University Discussion Paper 115.

Sierra, R (1995), *Técnicas de investigación social*. 5º edición, México: Paraninfo

Selltiz, C (2005). *Métodos De investigación en las relaciones sociales*. 9º Edic. Madrid: Rialph S.A.

Schein, E. (1982) *Psicología de la organización* 3.a. ed. México d.f., Prentice Hall

Stoner, J. (1994) *Administración* 5.a. ed. México, d.f, Prentice Hall

Uriz, J (2001): *Recursos humanos: de concepto anticuado a creador principal de valor*. Harvard Deusto Business Review, nº 101, pág. 58-67. España.

Verdera, F. (1998) "*Programas de empleo e ingresos en América Latina y el Caribe*". OIT-BID

World Economic Forum WEF. (2003) *“The global competitiveness report 2002-2003”*. Peter K. Cornelius, editor. New York: World Economic Forum; Oxford University Press, 2003

Wayne, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. (9na Ed.). México D.F: Pearson Educación

Zarpan D. (2013) *“Evaluación del Sistema de control interno del área de abastecimiento, para detectar riesgos operativos en la Municipalidad Distrital de Pomalca-2012”*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE YANQUE-2016												
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA								
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque?</p>	<p>General.</p> <p>Determinar la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque.</p>	<p>Hi: Existe relación directa y significativa entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque.</p> <p>Ho: No existe relación directa y significativa entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p>	<p>V1: CONTROL INTERNO (CONTRALORIA, 2015)</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACTIVIDADES DE CONTROL - AMBIENTE DE CONTROL - EVALUACION DE RIESGO - INFORMACION Y COMUNICACIÓN 	<p>DISEÑO DE INVESTIGACION Correlacional, transversal, no experimental</p> <div style="text-align: center;"> <p style="font-size: small;">M O₁ r O₂</p> </div> <p>M = Representa la muestra. O1 = Representa la variable - control interno O2: = Representa la variable- desempeño laboral. r = Indica la relación existente entre ambas variables.</p>								
<p>Problema Especifico</p> <p>--¿Cuál es el nivel de control interno que existe en la Municipalidad de Yanque?</p>	<p>Específicos.</p> <p>--Determinar el nivel de control interno que existe en la Municipalidad de Yanque.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe un nivel bajo de control en la Municipalidad de Yanque.</p> <p>Ho: No existe un nivel bajo de control en la Municipalidad de Yanque.</p>	<p>V2: DESEMPEÑO LABORAL((Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2015)</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CONCIENCIA Y COMPROMISO - ORIENTACION A RESULTADOS Y LOGROS - RESPONSABILIDAD PERSONAL 	<p>POBLACION Y MUESTRA</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">ALCALDE</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">REGIDORES</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">5</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">PERSONAL EN OFICINA</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">8</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"> </td> <td style="padding: 2px;"> </td> </tr> </table>	ALCALDE	1	REGIDORES	5	PERSONAL EN OFICINA	8		
ALCALDE	1											
REGIDORES	5											
PERSONAL EN OFICINA	8											

<p>--¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque en el ejercicio de sus funciones?</p> <p>-- ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque?</p> <p>-Cuál es la relación que existe entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque?</p>	<p>--Determinar el nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque.</p> <p>-Determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p> <p>-- Determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque?</p>	<p>Hi: Existe un desempeño regular en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque.</p> <p>Ho: No existe un desempeño regular en los trabajadores de la Municipalidad Yanque.</p> <p>Hi: Existe relación entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p> <p>HO: No existe relación entre el control interno y la dimensión conciencia y compromiso en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p> <p>Hi: Existe relación entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los trabajadores de la municipalidad de Yanque</p> <p>HO: No existe relación entre el control interno y la dimensión orientación a resultados en los</p>		<table border="1"> <tr><td>PERSONAL EXTERNO</td><td>4</td></tr> <tr><td>PERSONAL EN CAMPO</td><td>8</td></tr> <tr><td>PERSONAL CHALHUANCA</td><td>4</td></tr> <tr><td>PERSONAL TOCRA</td><td>1</td></tr> <tr><td>PERSONAL RAYO</td><td>1</td></tr> <tr><td>TOTAL</td><td>32</td></tr> </table>	PERSONAL EXTERNO	4	PERSONAL EN CAMPO	8	PERSONAL CHALHUANCA	4	PERSONAL TOCRA	1	PERSONAL RAYO	1	TOTAL	32			
PERSONAL EXTERNO	4																		
PERSONAL EN CAMPO	8																		
PERSONAL CHALHUANCA	4																		
PERSONAL TOCRA	1																		
PERSONAL RAYO	1																		
TOTAL	32																		
				<p>MUESTRA : MUESTRA CENSAL</p> <table border="1"> <tr><td>ALCALDE</td><td>1</td></tr> <tr><td>REGIDORES</td><td>5</td></tr> <tr><td>PERSONAL EN OFICINA</td><td>8</td></tr> <tr><td>PERSONAL EXTERNO</td><td>4</td></tr> <tr><td>PERSONAL EN CAMPO</td><td>8</td></tr> <tr><td>PERSONAL CHALHUANCA</td><td>4</td></tr> <tr><td>PERSONAL</td><td>1</td></tr> </table>	ALCALDE	1	REGIDORES	5	PERSONAL EN OFICINA	8	PERSONAL EXTERNO	4	PERSONAL EN CAMPO	8	PERSONAL CHALHUANCA	4	PERSONAL	1	
ALCALDE	1																		
REGIDORES	5																		
PERSONAL EN OFICINA	8																		
PERSONAL EXTERNO	4																		
PERSONAL EN CAMPO	8																		
PERSONAL CHALHUANCA	4																		
PERSONAL	1																		

<p>--Cuál es la relación que existe entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque?</p> <p>--¿Cuál sería la propuesta que mejore la relación entre control interno y desempeño laboral?</p>	<p>-- Determinar la relación que existe entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p> <p>---Elaborar una propuesta que mejore la relación entre control interno y desempeño laboral.</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad de Yanque?</p> <p>-- HI: Existe relación entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p> <p>HO: No existe relación entre el control interno y la dimensión responsabilidad personal en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque</p>		<table border="1" data-bbox="1579 188 2063 427"> <tr> <td>TOCRA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERSONAL RAYO</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>32</td> </tr> </table> <p>TECNICA ,INSTRUMENTO</p> <table border="1" data-bbox="1579 550 2110 831"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>TECNICAS</th> <th>INSTRUMENTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONTROL INTERNO</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>DESEMPEÑO LABORAL</td> <td>Observación</td> <td>Ficha De Observación</td> </tr> </tbody> </table> <p>METODOS DE ANALISIS TABLAS: Para analizar los datos GRAFICOS: Para visualizar los porcentajes de los resultados</p> <p>Para el tratamiento estadístico se determinara : El alfa de Crombach(para los instrumentos)</p> <p>Estadígrafo Pearson para la comprobación de la hipótesis</p> <p>SOTWARE-SPSS- Tratamiento de datos</p>	TOCRA		PERSONAL RAYO	1	TOTAL	32	VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTO	CONTROL INTERNO	Encuesta	Cuestionario	DESEMPEÑO LABORAL	Observación	Ficha De Observación
TOCRA																			
PERSONAL RAYO	1																		
TOTAL	32																		
VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTO																	
CONTROL INTERNO	Encuesta	Cuestionario																	
DESEMPEÑO LABORAL	Observación	Ficha De Observación																	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CONTROL INTERNO (Contraloría-206)	Proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidor de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad, en la consecución del cumplimiento de los objetivos	Es la implementación de actividades, parámetros y reglas para un correcto desempeño del trabajador; tener un buen ambiente de trabajo, contar con alternativas para la solución de problemas y tener una información real y en el tiempo pertinente.	1.Actividades De Control	-Políticas y Procedimientos - Administración de Recursos Humanos - Resguardo de bienes u documentación	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			2.Ambiente De Control	-Integridad y Valores Éticos -Filosofía de la dirección	
			3. Evaluación De Riesgo	-Respuesta al riesgo	
			4. Información Y Comunicación	-Información Y Comunicación	
Desempeño Laboral Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2015	"Es el nivel de ejecución logrado por los trabajadores en cumplimiento de sus tareas".	Es la esfuerzo que realiza el trabajador día a día para el cumplimiento de sus tareas enfocado a mejorar los resultados, a tomar conciencia de su trabajo y/o entorno donde labora y lograr con ello mayor responsabilidad personal	1. Conciencia y Compromiso	-Identificación y esfuerzo en el logro de metas - Persevera en el cumplimiento de metas	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			2. Orientación A Resultados Y Logros	- Realización de tareas -Establecimientos de propios estándares	
			3.Responsabilidad Personal	- Asistencia y puntualidad en el trabajo - Habilidades del trabajo -Retroalimentación del trabajo	

ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	N° PREGUNTAS	PORCENTAJE	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
CONTROL INTERNO (CONTROLORIA, 2015)	ACTIVIDADES DE CONTROL	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS	1. Le han dado a conocer el manual de funciones y los objetivos estratégicos de la institución. 2. Se cumple con las normas establecidas para la adquisición de recursos. 3. Se monitorea o se hace seguimiento a su trabajo mensualmente 4. Le dan a conocer la visión, misión, metas, objetivos estratégicos de la entidad 5. Le comunican las metas anuales de la institución 6. Se sanciona el incumplimiento de reglas 7. Emite informes de su trabajo periódicamente	13	57%	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	ENCUESTA
		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	8. Se contrata al personal de todos los niveles bajo procedimientos establecidos 9. Se toma en cuenta el perfil del puesto para el acceso a un cargo. 10. Se dan programas de capacitación para el mejoramiento de su desempeño laboral				
		RESGUARDO DE BIENES U DOCUMENTACION	11. Le dan espacios físicos para guardar los documentos o bienes que están a su cargo. 12. Los informes de su trabajo, se encuentran archivados y seguros de pérdida, uso indebido o destrucción.				
	AMBIENTE DE CONTROL	INTEGRIDAD Y VALORES ETICOS	13. La institución comunica de las acciones disciplinarias en caso de violaciones éticas (fraude, alteración de documentos, actos ilegales) 14. Se disponen de mecanismos de investigación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilegales	4	17%		
		FILOSOFIA DE LADIRECCION	15. Se promueve un ambiente de confianza entre todo el personal que labora en la institución 16. La institución felicita y reconoce el trabajo del personal que labora eficientemente				
	EVALUACION DE RIESGOS	RESPUESTA AL RIESGO	17. Le comunican de las acciones que debería usted emplear frente a riesgos que podrían ocurrir en su sector. 18. Se toman acciones frente a documentos falsificados que se presentan a la institución. 19. La institución brinda apoyo inmediato a la población frente a desastres(sequia, terremoto)	3	13%		
	INFORMACION Y COMUNICACION	SISTEMAS DE INFORMACION	20. La institución promueve y capacita para el uso de los sistemas informáticos 21. La página web de la institución está activa para la población en general 22. Se comunica a la población de los actividades que realiza la institución	3	13%		

DESEMPEÑO LABORAL (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2015)	CONCIENCIA Y COMPROMISO	Identificación y esfuerzo en el logro de metas	1. Se identifica con los metas de la organización, convirtiéndolo en suyo. 2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la institución,	6	28%	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	OBSERVACION
		Persevera en el cumplimiento de metas	3. Cumple con las metas establecidas y es perseverante en su centro de trabajo 4. Se esfuerza para mejorar continuamente durante su jornada de trabajo 5. Participa y aporta ideas para coadyuvar con el logro de objetivos de la institución. 6. Resuelve los problemas de su sector, sin recurrir a los demás				
	ORIENTACION A RESULTADOS /LOGROS	Realización de tareas	7. Asume las responsabilidades propias de su trabajo 8. Tiene seguridad en las tareas que lleva a cabo en su trabajo 9. Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento 10. Cuando incumple con sus funciones, los demás se ven perjudicados 11. Cumple con los plazos establecidos y calidad requerida en las tareas que se le asigna	8	36%		
		ESTABLECIMIENTO DE PROPIOS ESTANDARES	12. Optimiza medios para cumplir con sus responsabilidades 13. Acelera con la ejecución de su trabajo, cuando las circunstancias se lo exigen 14. Encuentra soluciones rápidas cuando surgen los problemas en su área.				
	RESPONSABILIDAD PERSONAL	Asistencia y Puntualidad en el trabajo	15. Llega puntualmente a su centro de trabajo 16. Cumple con su horario de trabajo completo 17. Falta mucho a su centro de trabajo	8	36%		
		Habilidades	18. Trabaja sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral Resuelve los problemas complejos inherentes a su especialidad				
		Retroalimentación del trabajo	20. Asimila información nueva con facilidad y la pone en práctica 21. Verifica las fallas de su trabajo ,antes de presentar sus informes 22. Ejerce sus funciones bajo las normas éticas que se estipulan				

ANEXO 4: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE ENCUESTA CON ADAPTACION DE ESCALA DE LICKER

EL presente cuestionario va a permitir recolectar datos acerca de la variable Control Interno, agradeceré marcar su respuesta dentro del casillero con una (X) según su preferencia.

Escala de Licker

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

	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
DIMENSION : ACTIVIDADES DE CONTROL						
1.	Le han dado a conocer el manual de funciones y los objetivos estratégicos de la institución.					
2.	Se cumplen con las normas establecidas para la adquisición de recursos.					
3.	Se monitorea o se hace seguimiento a tu trabajo mensualmente					
4.	Le dan a conocer la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad					
5.	Le comunican las metas anuales de la institución					
6.	Se sanciona el incumplimiento de reglas					
7.	Emite informes de su trabajo periódicamente					
8.	Se contrata al personal de todos los niveles bajo procedimientos establecidos					
9.	Se toma en cuenta el perfil del puesto para el acceso a un cargo					
10.	Se dan programas de capacitación para el mejoramiento de desempeño laboral					
11.	Le dan espacios físicos para resguardar los documentos o bienes que están a su cargo.					
12.	Los informes de tu trabajo, se encuentran archivados y seguros de pérdida , uso indebido u destrucción					
DIMENSION : AMBIENTE DE CONTROL						
13.	La institución le comunica de las acciones disciplinarias en caso de violaciones éticas (fraude, alteración de documentos, actos ilegales)					
14.	Se disponen de mecanismos de investigación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilegales.					
15.	Se promueve un ambiente de confianza entre todo el personal que labora en la institución					
16.	La institución felicita y reconoce el trabajo del personal que labora eficientemente					
DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS						
17.	Le comunican de las acciones que debería usted emplear frente a riesgos que podrían ocurrir en su sector					
18.	Se toman acciones frente a documentos falsificados que se presentan a la institución					
19.	La institución brinda apoyo inmediato a la población frente a desastres(sequia, terremoto)					
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACIÓN						
20.	La institución promueve y capacita para el uso de los sistemas informáticos					
21.	La página web de la institución está activa para la población en general					
22.	Se comunica a la población de los actividades que realiza la institución					

GRACIAS POR SU COLABORACION

FICHA DE OBSERVACION CON ADAPTACION DE ESCALA DE LICKER

La presente ficha tiene por finalidad recolectar datos acerca de la variable Desempeño Laboral

Escala de Licker

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

Items		Respuesta				
		1	2	3	4	5
DIMENSION : CONCIENCIA Y COMPROMISO						
1.	Se identificas con los metas de la organización, convirtiendo en suyo.					
2.	Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la institución					
3.	Cumple con las metas establecidas y es perseverante en su centro de trabajo.					
4.	Se esfuerza para mejorar continuamente durante su jornada de trabajo					
5.	Participa y aportas ideas para coadyuvar con el logro de objetivos de la institución					
6.	Resuelve los problemas de su sector, sin recurrir a los demás					
DIMENSION: ORIENTACION A RESULTADOS/LOGROS						
7.	Asume las responsabilidades propias de su trabajo					
8.	Tiene seguridad en las tareas que llevas a cabo en su trabajo					
9.	Tiene dificultades para realizar su trabajo, por falta de conocimiento					
10.	Cuando incumple con sus funciones, los demás se ven perjudicados					
11.	Cumple con los plazos establecidos y calidad requerida en la tareas que se le asigna					
12.	Optimiza medios para cumplir con tus responsabilidades					
13.	Acelera con la ejecución de tu trabajo, cuando las circunstancias se lo exigen.					
14.	Encuentra soluciones rápidas cuando surgen problemas en su área.					
DIMENSION: RESPONSABILIDAD PERSONAL						
15.	Llegas puntualmente a su centro de trabajo					
16.	Cumples con su horario de trabajo completo					
17.	Faltas mucho a su centro de trabajo					
18.	Trabajas sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral					
19.	Resuelves los problemas complejos inherentes a su especialidad					
20.	Asimilas información nueva con facilidad y la pones en practica					
21.	Verificas las fallas de su trabajo ,antes de presentar sus informes					
22.	Ejerces sus funciones bajo las normas éticas que se estipulan					

ANEXO 5: FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO

V1: Control Interno	
Nombre de escala	Escala de Control Interno
Autor	Kelyn Karina Puño Sarmiento
Tipo de instrumento	Cuestionario (22 preguntas)
Forma de Administración	El investigador entrego el cuestionario personalmente a cada trabajador.
Objetivo	Determinar el nivel de control interno
Finalidad	Generar nuevo conocimiento en relación al control interno en la Municipalidad de yunque
Población	Trabajadores de la Municipalidad de Yanque.
Tiempo de aplicación	Promedio de 45 minutos
Evalúa	Las dimensiones de : Actividades de Control, ambiente de control, evaluación de riesgos y información y comunicación.
Valoración	Nunca(1), Casi Nunca(2), A veces(3), Casi Siempre(4) y Siempre (5)
Valor alfa de Cron Bach	0,911

V2: Desempeño Laboral	
Nombre de escala	Escala de Desempeño Laboral
Autor	Kelyn Karina Puño Sarmiento
Tipo de instrumento	Ficha de Observación (22 ítems)
Forma de Administración	El investigador con la autorización del alcalde, empezó a evaluar a cada trabajador.
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño laboral
Finalidad	Generar nuevo conocimiento en relación a la variable desempeño laboral en la Municipalidad de yunque
Población	Trabajadores de la Municipalidad de Yanque.
Tiempo de aplicación	Promedio de 45 minutos
Evalúa	Las dimensiones de: Conciencia y Compromiso, Orientación a resultados y Responsabilidad personal.
Valoración	Nunca(1), Casi Nunca(2), A veces(3), Casi Siempre(4) y Siempre (5)
Valor alfa de Cron Bach	,805

ANEXO 6: BAREMOS

V1: CONTROL INTERNO	
PUNTUACIONES	NIVELES
22-51	BAJO
52-81	MEDIO
82-110	ALTO

DIMENSION: ACTIVIDAD DE CONTROL	
PUNTUACIONES	NIVELES
6-14	BAJO
15-23	MEDIO
24-30	ALTO

DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	
PUNTUACIONES	NIVELES
8-18	BAJO
19-29	MEDIO
30-40	ALTO

DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS Y INFORMACION – COMUNICACIÓN	
PUNTUACIONES	NIVELES
8-18	BAJO
19-29	MEDIO
30-40	ALTO

V2: DESEMPEÑO LABORAL	
PUNTUACIONES	NIVELES
22-51	BAJO
52-81	REGULAR
82-110	ALTO

DIMENSION: CONCIENCIA Y COMPROMISO	
PUNTUACIONES	NIVELES
6-14	BAJO
15-23	MEDIO
24-30	ALTO

DIMENSION: ORIENTACION A RESULTADOS	
PUNTUACIONES	NIVELES
8-18	BAJO
19-29	MEDIO
30-40	ALTO

DIMENSION: RESPONSABILIDAD PERSONAL	
PUNTUACIONES	NIVELES
8-18	BAJO
19-29	MEDIO
30-40	ALTO

ANEXO 7: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Estadísticas de fiabilidad de control interno

	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	
Alfa de Cronbach		N de elementos
,911	,912	22

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR0001	1,88	1,385	32
VAR0002	3,16	1,167	32
VAR0003	2,56	1,268	32
VAR0004	2,03	1,513	32
VAR0005	1,75	,984	32
VAR0006	3,16	1,167	32
VAR0007	1,66	1,004	32
VAR0008	2,63	1,661	32
VAR0009	2,22	1,362	32
VAR0010	1,91	1,228	32
VAR0011	3,28	1,373	32
VAR0012	3,97	1,448	32
VAR0013	1,75	,984	32
VAR0014	2,59	1,701	32
VAR0015	2,53	1,436	32
VAR0016	2,22	1,128	32
VAR0017	2,22	1,518	32
VAR0018	2,75	1,586	32
VAR0019	1,97	1,379	32
VAR0020	3,16	1,167	32
VAR0021	1,66	,865	32
VAR0022	3,53	,718	32

Estadísticas de fiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,805	,819	22

Estadísticas de elemento

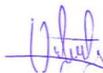
	Media	Desviación estándar	N
VAR0001	2,50	1,626	32
VAR0002	3,78	1,237	32
VAR0003	2,13	1,212	32
VAR0004	3,59	1,583	32
VAR0005	2,75	1,503	32
VAR0006	2,25	1,414	32
VAR0007	4,31	,859	32
VAR0008	4,00	1,244	32
VAR0009	3,13	1,185	32
VAR0010	1,75	,984	32
VAR0011	3,88	1,070	32
VAR0012	4,38	1,008	32
VAR0013	1,75	,984	32
VAR0014	2,63	1,680	32
VAR0015	4,25	,622	32
VAR0016	1,94	1,458	32
VAR0017	3,69	1,230	32
VAR0018	4,09	1,254	32
VAR0019	1,88	1,129	32
VAR0020	2,50	1,666	32
VAR0021	3,78	1,237	32
VAR0022	4,00	1,244	32

ANEXO 8: VALIDACION DE EXPERTOS

CONTROL INTERNO																		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				N U N C A	C A S I	N U N C A	V E C E S	C A S I	S I E M P R E	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA	
										SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
CONTROL INTERNO (CONTRALORIA, 2015)" Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos".	ACTIVIDADES DE CONTROL	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS	1. Le han dado a conocer el manual de funciones y los objetivos estrategicos de la institucion. 2. Se cumplen con las normas establecidas para la adquisicion de recursos. 3. Monitorean o hacen seguimiento a su trabajo mensualmente. 4. Le dan a conocer la vision, mision, metas y objetivos estrategicos de la entidad 5. Le comunican las metas anuales de la institucion 6. Se sanciona el incumplimientos de reglas 7. Le solicitan que emita infomes de su trabajo periodicamente							X		X		X				
		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	8. Se contrata al personal de todos los niveles bajo procedimientos establecidos. 9. Se toma en cuenta el perfil del puesto para el acceso a un cargo 10. Se dan programas de capacitacion para el mejoramiento de desempeño laboral							X		X		X				
		RESGUARDO DE BIENES U DOCUMENTACION	11. Le dan espacios físicos para guardar los documentos o bienes que estan a su cargo. 12. Los informes de tu trabajo, se encuentran archivados y seguros de deterioro, perdida , uso indebido u destruccion							X		X		X				
	AMBIENTE DE CONTROL EN LA INSTITUCION	INTEGRIDAD Y VALORES ETICOS	13. La institucion le comunica de las acciones disciplinarias que se tomarían en caso de violaciones éticas (fraude, alteracion de documentos, actos ilegales) 14. Se disponen de mecanismos de investigacion y sancion para los responsables en caso de producirse actos ilegales.							X		X		X				
		FILOSOFIA DE LADIRECCION	15. Se promueve un ambiente de confianza entre todo el personal que laboral en la institucion 16. La institucion felicita y reconoce el trabajo del personal que labora eficientemente							X		X		X				
	EVALUACION DE RIESGOS	RESPUESTA AL RIESGO	17. Le comunican de las acciones que debería usted emplear frente a riesgos que podrían ocurriren su sector 18. Se toman acciones frente a documentos falsificados que son presentados a la institucion 19. La institucion brinda apoyo inmediato a la poblacion frente a desastres(sequia, terremoto)							X		X		X				
	INFORMACION Y COMUNICACION	SISTEMAS DE INFORMACION	20. La insitucion promueve y capacita para el uso de los sistemas informaticos 21. La pagina web de la institucion esta activa para la poblacion en general 22. Se comunica a la poblacion de los actividades que realiza la institucion							X		X		X				
 FIRMA DEL EVALUADOR																		

DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				N	U	N	V	S	S	S	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2015) "Abarca un sin número de elementos que permiten valorar los avances y la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados".	CONCIENCIA Y COMPROMISO	Identificación y esfuerzo en el logro de metas	1. Se identificas con los metas de la organización, convirtiéndolo en tuyas. 2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la institución								X		X			X		X			
		Persevera en el cumplimiento de metas	3. Cumple con las metas establecidas en su sector y muestra perseverancia 4. Se esfuerza para mejorar continuamente durante tu jornada de trabajo 5. Participas y aportas ideas para colaborar con el logro de objetivos de la institución 6. Resuelves los problemas de tu sector, sin recurrir a los demás										X		X			X		X	
	ORIENTACION A RESULTADOS /LOGROS	Realización de tareas	7. Asume las responsabilidades propias de su trabajo 8. Tienes seguridad en las tareas que llevas a cabo en tu trabajo 9. Tienes dificultades para realizar tu trabajo, por falta de conocimiento 10. Cuando incumples con tus funciones, los demás se ven perjudicados 11. Cumplés con los plazos establecidos y calidad requerida en las tareas que se le asigna														X		X		
		ESTABLECIMIENTO DE PROPIOS ESTANDARES	12. Optimizas medios para cumplir con tus responsabilidades 13. Acelera con la ejecución de tu trabajo, cuando las circunstancias se lo exigen. 14. Encuentras soluciones rápidas cuando surgen problemas en tu área.														X		X		
	RESPONSABILIDAD PERSONAL	Asistencia y Puntualidad en el trabajo	15. Llegas puntualmente a tu centro de trabajo 16. Cumplés con tu horario de trabajo completo 17. Faltas mucho a tu centro de trabajo														X		X		
		Habilidades	18. Trabajas sin interrupciones a lo largo de tu jornada laboral 19. Resuelves los problemas complejos inherentes a tu especialidad														X		X		
		Retroalimentación del trabajo	20. Asimilas información nueva con facilidad y la pones en práctica 21. Verificas las fallas de tu trabajo antes de presentar tus informes 22. Ejerces tus funciones bajo las normas éticas que se estipulan														X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE: Control Interno y Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Osvaldo Cornejo Vilma Muñoz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister

VALORACION

Muy alto	Alto	Bajo	Muy bajo
----------	-----------------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				N	U	N	C	A	S	I	S	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
												SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2015) "Abarca un sin número de elementos que permiten valorar los avances y la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados".	CONCIENCIA Y COMPROMISO	Identificación y esfuerzo en el logro de metas	1. Se identificas con los metas de la organización, convirtiéndolo en suyos. 2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la institución									X		X			X				
		Persevera en el cumplimiento de metas	3. Cumple con las metas establecidas en su sector y muestra perseverancia 4. Se esfuerzas para mejorar continuamente durante tu jornada de trabajo 5-Participas y aportas ideas para codayuvuar con el logro de objetivos de la institución 6. Resuelves los problemas de su sector, sin recurrir a los demás											X		X			X		
	ORIENTACION A RESULTADOS /LOGROS	Realización de tareas	7. Asume las responsabilidades propias de su trabajo 8. Tienes seguridad en las tareas que llevas a cabo en su trabajo 9. Tienes dificultades para realizar su trabajo, por falta de conocimiento 10. Cuando incumples con sus funciones, los demás se ven perjudicados 11. Cumples con los plazos establecidos y calidad requerida en las tareas que se le asigna											X		X			X		
		ESTABLECIMIENTO DE PROPIOS ESTANDARES	12. Optimizas medios para cumplir con sus responsabilidades 13. Acelera con la ejecución de su trabajo, cuando las circunstancias se lo exigen. 14. Encuentras soluciones rápidas cuando surgen problemas en su área.											X		X			X		
	RESPONSABILIDAD PERSONAL	Asistencia y Puntualidad en el trabajo	15. Llegas puntualmente a tu centro de trabajo 16. Cumples con tu horario de trabajo completo 17. Faltas mucho a tu centro de trabajo												X		X			X	
		Habilidades	18. Trabajas sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral 19. Resuelves los problemas complejos inherentes a tu especialidad												X		X			X	
		Retroalimentación del trabajo	20. Asimilas información nueva con facilidad y la pones en práctica 21. Verificas las fallas de tu trabajo, antes de presentar sus informes 22. Ejerces tus funciones bajo las normas éticas que se estipulan												X		X			X	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE: Control Interno y Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mariona Gutiérrez Poma María

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister

VALORACION

Muy alto	B	Bajo	Muy bajo
----------	--------------	------	----------

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

CONTROL INTERNO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES								
				N U N C A	C A N C I A	V E A C I O N	S I E M P R	S I E M P R	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA							
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO					
CONTROL INTERNO (CONTRALORIA, 2015)" Es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzaran los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos".	ACTIVIDADES DE CONTROL	POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS	1. Le han dado a conocer el manual de funciones y los objetivos estrategicos de la institucion. 2. Se cumplen con las normas establecidas para la adquisicion de recursos. 3. Monitorean o hacen seguimiento a su trabajo mensualmente. 4. Le dan a conocer la vision, mision, metas y objetivos estrategicos de la entidad 5. Le comunican las metas anuales de la institucion 6. Se sanciona el incumplimientos de reglas 7. Le solicitan que emita infomes de su trabajo periodicamente							X		X										
		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	8. Se contrata al personal de todos los niveles bajo procedimientos establecidos. 9. Se toma en cuenta el perfil del puesto para el acceso a un cargo 10. Se dan programas de capacitacion para el mejoramiento de desempeño laboral							X		X			X							
		RESGUARDO DE BIENES U DOCUMENTACION	11. Le dan espacios físicos para guardar los documentos o bienes que estan a su cargo. 12. Los informes de tu trabajo, se encuentran archivados y seguros de deterioro, perdida , uso indebido u destruccion								X		X			X						
	AMBIENTE DE CONTROL EN LA INSTITUCION	INTEGRIDAD Y VALORES ETICOS	13. La institucion le comunica de las acciones disciplinarias que se tomarian en caso de violaciones éticas (fraude, alteracion de documentos, actos ilegales) 14. Se disponen de mecanismos de investigacion y sancion para los responsables en caso de producirse actos ilegales.								X		X			X						
		FILOSOFIA DE LADIRECCION	15. Se promueve un ambiente de confianza entre todo el personal que laboral en la institucion 16. La institucion felicita y reconoce el trabajo del personal que labora eficientemente								X		X			X						
	EVALUACION DE RIESGOS	RESPUESTA AL RIESGO	17. Le comunican de las acciones que debería usted emplear frente a riesgos que podrian ocurriren su sector 18. Se toman acciones frente a documentos falsificados que son presentados a la institucion 19. La institucion brinda apoyo inmediato a la poblacion frente a desastres(sequia, terremoto)								X		X			X						
	INFORMACION Y COMUNICACION	SISTEMAS DE INFORMACION	20. La insitucion promueve y capacita para el uso de los sistemas informaticos 21. La pagina web de la institucion esta activa para la poblacion en general 22. Se comunica a la poblacion de los actividades que realiza la institucion								X		X			X						
 FIRMA DEL EVALUADOR																						

DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				N U N C A	C A S I	N U N C A	V E C E S	S I E M P	S I E M P	RELACION ENTRE VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2015) "Abarca un sin número de elementos que permiten valorar los avances y la contribución de los funcionarios y verificar su impacto en los resultados corporativos esperados".	CONCIENCIA Y COMPROMISO	Identificación y esfuerzo en el logro de metas	1. Se identificas con los metas de la organización, convirtiéndolo en suyos. 2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la institución																
		Persevera en el cumplimiento de metas	3. Cumple con las metas establecidas en su sector y muestra perseverancia 4. Se esfuerzas para mejorar continuamente durante tu jornada de trabajo 5-Participas y aportas ideas para coadyuvar con el logro de objetivos de la institución 6. Resuelves los problemas de su sector, sin recurrir a los demás																
	ORIENTACION A RESULTADOS /LOGROS	Realización de tareas	7. Asume las responsabilidades propias de su trabajo 8. Tienes seguridad en las tareas que llevas a cabo en su trabajo 9. Tienes dificultades para realizar su trabajo, por falta de conocimiento 10. Cuando incumples con sus funciones, los demás se ven perjudicados 11. Cumples con los plazos establecidos y calidad requerida en las tareas que se le asigna																
		ESTABLECIMIENTO DE PROPIOS ESTANDARES	12. Optimizas medios para cumplir con sus responsabilidades 13. Acelera con la ejecución de su trabajo, cuando las circunstancias se lo exigen. 14. Encuentras soluciones rápidas cuando surgen problemas en su área.																
	RESPONSABILIDAD PERSONAL	Asistencia y Puntualidad en el trabajo	15. Llegas puntualmente a tu centro de trabajo 16. Cumples con tu horario de trabajo completo 17. Faltas mucho a tu centro de trabajo																
		Habilidades	18. Trabajas sin interrupciones a lo largo de su jornada laboral 19. Resuelves los problemas complejos inherentes a tu especialidad																
		Retroalimentación del trabajo	20. Asimilas información nueva con facilidad y la pones en práctica 21. Verificas las fallas de tu trabajo, antes de presentar sus informes 22. Ejerces tus funciones bajo las normas éticas que se estipulan																


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE: Control Interno y Desempeño Laboral

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanque

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Calla Rodríguez Luis Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister

VALORACION

Muy alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Bajo	Muy bajo
----------	-------------------------------------	------	----------

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 9: BASE DE DATOS

V1: CONTROL INTERNO

TRABAJAD ORES	Green						Red								Yellow						Total	D1	D2	D3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					21	22
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	5	1	1	1	1	1	2	3	3	2	4	41	7	17	17
2	1	5	3	1	2	5	3	5	3	1	5	5	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	71	17	29	25
3	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	5	4	1	1	3	1	1	1	4	1	1	3	42	11	16	15
4	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	5	1	1	1	1	1	2	1	3	2	4	39	7	17	15
5	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	5	2	1	1	1	1	1	4	1	1	3	40	11	16	13
6	5	4	5	4	2	4	1	5	5	4	2	5	2	5	5	4	4	5	1	4	1	5	82	24	29	29
7	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	1	5	3	4	81	21	31	29
8	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	43	13	15	15
9	1	4	3	1	1	4	1	2	3	1	5	4	1	2	4	2	2	2	1	1	1	3	49	14	19	16
10	1	5	3	1	2	5	3	5	3	1	5	5	2	5	3	3	3	4	1	3	3	3	69	17	29	23
11	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	5	4	1	1	3	1	1	1	5	4	1	3	46	11	16	19
12	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	4	5	1	1	1	1	1	2	3	3	2	4	41	7	17	17
13	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	5	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	40	11	16	13
14	5	4	5	4	2	4	1	5	5	2	2	5	2	5	5	4	4	5	1	4	1	5	80	24	27	29
15	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	1	5	3	4	80	21	30	29
16	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	42	13	14	15
17	1	4	3	1	1	4	1	2	1	2	5	4	1	2	4	2	2	2	1	1	1	3	48	14	18	16
18	1	5	3	1	2	5	3	5	1	2	5	5	2	5	3	3	3	4	1	3	3	3	68	17	28	23
19	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	5	4	1	1	3	1	1	1	5	4	1	3	45	11	15	19
20	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	2	3	3	2	4	40	7	16	17
21	1	3	1	1	2	3	1	4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	39	11	15	13
22	5	4	5	4	2	4	1	5	3	1	2	2	2	5	5	4	4	5	1	4	1	5	74	24	21	29
23	3	3	3	5	4	3	1	3	2	1	1	5	4	4	3	3	5	5	1	5	3	4	71	21	21	29
24	2	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	38	13	10	15
25	1	4	3	1	1	4	1	3	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	1	1	1	3	42	14	12	16
26	1	5	3	1	2	5	5	4	5	4	2	1	2	5	3	3	3	4	1	3	3	3	68	17	28	23
27	1	3	2	1	1	3	1	1	1	4	1	5	1	1	3	1	1	1	5	4	1	3	45	11	15	19
28	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	2	3	3	2	4	40	7	16	17
29	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	5	2	1	1	1	1	1	2	3	1	3	40	11	16	13
30	5	4	5	4	2	4	1	5	5	2	2	5	2	5	5	4	4	5	1	4	1	5	80	24	27	29
31	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	1	5	3	4	80	21	30	29
32	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	42	13	14	15

V2: DESEMPEÑO LABORAL

TRABAD ORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total	D1	D2	D3
1	1	4	3	2	1	2	4	4	4	2	5	4	1	2	4	1	2	4	1	2	3	4	60	13	26	21
2	1	5	3	4	1	2	4	5	3	2	5	5	2	5	5	1	1	5	2	5	5	5	76	16	31	29
3	1	3	2	5	2	5	5	2	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	4	2	61	18	21	22
4	1	1	1	4	1	1	4	5	3	1	4	5	1	1	4	1	5	5	1	1	5	5	60	9	24	27
5	1	3	1	5	1	1	4	4	3	1	4	5	2	1	3	1	3	4	2	1	4	4	58	12	24	22
6	5	4	5	5	2	1	4	5	4	2	2	5	2	5	5	1	1	5	2	5	4	5	79	22	29	28
7	3	3	3	5	2	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	1	3	5	4	4	3	5	85	21	34	30
8	2	3	3	5	4	4	5	2	1	1	3	2	1	2	4	5	4	5	1	2	5	2	66	21	17	28
9	5	4	2	5	4	2	4	4	4	2	5	4	1	2	4	3	3	5	1	2	5	4	75	22	26	27
10	5	5	4	4	3	3	5	5	3	2	5	5	2	5	5	2	3	2	2	5	4	5	84	24	32	28
11	5	4	1	2	5	3	4	2	2	1	5	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	2	61	20	20	21
12	4	5	1	2	5	1	5	5	3	1	4	5	1	1	4	1	3	5	1	1	5	5	68	18	25	25
13	4	5	2	5	4	1	5	4	3	1	4	5	2	1	3	1	3	2	2	1	4	4	66	21	25	20
14	2	5	1	1	4	1	5	5	4	2	2	5	2	5	5	1	5	4	2	5	4	5	75	14	30	31
15	3	5	1	1	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	1	5	5	4	4	3	5	85	18	35	32
16	3	2	2	1	4	1	4	2	1	1	3	2	1	2	4	5	5	4	1	2	5	2	57	13	16	28
17	5	4	2	5	4	1	4	4	4	2	5	4	1	2	4	3	4	5	1	2	5	4	75	21	26	28
18	1	5	3	5	2	1	3	5	3	2	5	5	2	5	5	2	4	5	2	5	4	5	79	17	30	32
19	1	2	1	5	2	5	5	2	2	1	5	4	1	1	4	1	2	5	1	1	4	2	57	16	21	20
20	1	4	1	5	4	4	5	5	3	1	4	5	1	1	4	2	3	5	1	1	5	5	70	19	25	26
21	1	5	2	2	1	2	4	4	3	1	4	5	2	1	3	1	3	2	2	1	4	4	57	13	24	20
22	5	4	1	4	1	2	4	5	4	2	2	5	2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	80	17	29	34
23	3	5	1	5	2	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	1	2	1	1	5	81	21	35	25
24	2	5	2	4	1	1	4	2	1	1	3	2	1	2	4	1	5	1	1	1	1	2	47	15	16	16
25	1	5	2	5	4	2	3	4	4	2	5	4	1	2	4	1	4	5	4	3	1	4	70	19	25	26
26	1	5	4	4	5	3	5	5	3	2	5	5	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	83	22	32	29
27	1	2	1	2	4	3	4	2	2	1	5	4	1	1	4	1	5	3	1	1	1	2	51	13	20	18
28	1	1	1	2	1	1	5	5	3	1	4	5	1	1	4	2	5	5	1	1	5	5	60	7	25	28
29	1	3	1	1	1	1	5	4	3	1	4	5	2	1	4	1	5	4	2	1	4	4	58	8	25	25
30	5	4	5	4	3	1	5	5	4	2	2	5	2	5	4	4	4	5	2	5	4	5	85	22	30	33
31	3	3	3	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	92	21	35	36
32	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	4	1	2	5	1	2	4	2	45	11	13	21

ANEXO 10: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION



Municipalidad Distrital de Yanque

AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE, PROVINCIA DE CAYLLOMA, REGION AREQUIPA.

SE AUTORIZA:

A la señorita KELYN KARINA PUÑO SARMIENTO, identificado con D.N.I. Nº 47209532, con domicilio real en la calle San Martin Nº 107-Vallecito-Arequipa, para que pueda publicar la tesis:
CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE -2016

Se otorga la presente a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Yanque, 15 de Julio del 2016.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE

Alfonso Esteban Quispe Quispe



Municipalidad Distrital de Yanque

AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE, PROVINCIA DE CAYLLOMA, REGION AREQUIPA.

SE AUTORIZA:

A la señorita KELYN KARINA PUÑO SARMIENTO, identificado con D.N.I. Nº 47209532, con domicilio real en la calle San Martin Nº 107-Vallecito-Arequipa, para que aplique instrumentos de:
CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE -2016

Se otorga la presente a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Yanque, 15 de Julio del 2016.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANQUE

Moisés Esteban Quispe Quispe