UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA "SELVA MIX" S.A.C. PUCALLPA, 2021.

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

GESTIÓN EMPRESARIAL

MENCIÓN EN: AUDITORÍA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

PERCY FLORES CABRERA

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las...10...horas, del día..19...de..Julio.., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar ..... Presidente

Dr. Hugo Guillermo Díaz Cardenas ..... Secretario

Mg. Oswaldo Pizango Tsuiza .....Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Gestion Empresarial.

Mención: Auditoria de la Gestion Empresarial

Don(ña)...Percy Flores Cabrera.....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Control Interno y Desempeño Laboral en la Empresa "Selva Mix" SAC"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....16.....(dieciséis)
Equivalente a .....Aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las.....11... horas del ..19.. de .....julio..... del 20..22

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0236-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

"CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA "SELVA MIX" S.A.C. PUCALLPA, 2021".

Cuyo(s) Autor(es) : **FLORES CABRERA, PERCY**

Escuela : POSGRADO
Maestría : GESTIÓN EMPRESARIAL
Mención : GESTIÓN EMPRESARIAL
Asesor(a) : DR. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 03/05/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, PERCY FLORES CABRERA

Autor(a) de la TESIS de Posgrado titulada:

"CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA "SELVA MIX" SAC. PUCALLPA, 2021"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: DR. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSE

En la Escuela de Posgrado, Maestría: GESTION EMPRESARIAL

Mención: GESTION EMPRESARIAL

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 07 / 2022

Email: perfca4@hotmail.com

Firma:

Teléfono: 966171673

DNI: 40007664

DEDICATORIA

A Dios y mis familiares que me apoyaron.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento eterno al todopoderoso por darme la vida y la sabiduría.

RESUMEN

Objetivo del estudio es analizar la relación que existe entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021, el control es base para realizar las transacciones comerciales, por ello que resulta prioritario que se de énfasis a fin de prevenir los riesgos en la empresa, en ese sentido se ha descrito la relación entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa; asimismo, se determinó la relación que existe entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa; con la finalidad de identificar la relación que existe entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa; finalmente se determinó la relación entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021; se adoptó para medir el grado de relación el tipo de investigación básica, en el que se ahonda teorías y conceptos del control interno y el desempeño de las tareas funcionales, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental transversal; de los instrumentos aplicados se obtuvieron resultados sobre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021, que permitieron el análisis de datos, por ello en función a los resultados se la investigación se concluye que el control interno tiene relación con el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Palabras clave: Desempeño adaptativo; Control Interno; Desempeño contextual.

ABSTRACT

Objective of the study is to analyze the relationship between internal control and the performance of functional tasks in the company Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021, control is the basis for carrying out commercial transactions, which is why it is a priority to emphasize in order to prevent risks in the company, in this sense the relationship between internal control and contextual performance has been described in the company; Likewise, the relationship between internal control and adaptive performance in the company was determined; in order to identify the relationship between internal control and counter-productive performance in the company; Finally, the relationship between internal control and discipline was determined in the company Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021; The type of basic research was adopted to measure the degree of relationship, in which theories and concepts of internal control and the performance of functional tasks, quantitative approach, correlational scope and cross-sectional non-experimental design are deepened; of the instruments applied, results were obtained on internal control and the performance of functional tasks in the company Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021, which allowed data analysis, therefore, based on the results of the investigation, it is concluded that internal control is related to the performance of functional tasks in the company Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Keywords: Adaptive performance; Internal control; Contextual performance.

INTRODUCCIÓN

La finalidad desde la perspectiva teórica de la investigación sobre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021, es que pueda contribuir en la mejora del desempeño de las tareas funcionales por el grado de vinculación que tiene el control interno, en función a la eficiencia, eficacia.

En ese sentido las actividades en la gestión empresarial están dadas en función a las acciones que realizan la gerencia y el personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas; por ello es que estas funciones implican la forma correcta de hacer las cosas porque el dictado de políticas, procedimientos y la evaluación para su cumplimiento resultan fundamentales en las organizaciones en la actualidad.

Capítulo I: Descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema. Objetivos, hipótesis, justificación e importancia del problema de investigación, viabilidad y limitaciones del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, tesis relacionadas al control interno y desempeño de las tareas funcionales, bases teóricas de acuerdo a referentes según las variables de estudio, bases epistémicas, y definiciones conceptuales.

Capítulo III: Metodología de la investigación, tipo de investigación básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, población y muestra, instrumentos y análisis de datos.

Capítulo IV: Resultados de la investigación sobre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Capítulo V: Discusión de resultados de la investigación y contrastación de la hipótesis general.

Conclusiones

Sugerencias

ÍNDICE

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCIÓN x
ÍNDICE xi
ÍNDICE DE TABLAS xiii
ÍNDICE DE FIGURAS xv
CAPÍTULO I 17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 22
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 22
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 22
1.3. OBJETIVOS 22
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 22
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 23
1.4. HIPÓTESIS 23
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 23
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 23
1.5. VARIABLES 24
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 30
1.7. VIABILIDAD 32
1.8. LIMITACIONES 33
CAPÍTULO II 34
2. MARCO TEÓRICO 34
2.1. ANTECEDENTES 34
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 34
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 38
2.2. BASES TEÓRICAS 40
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS 56
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES 57
2.5. BASES EPISTÉMICAS 61
2.6. BASES ANTROPOLÓGICAS 64

CAPÍTULO III 66
3. MARCO METODOLÓGICO 66
3.1. TIPOS Y NIVEL DE INVESTIGACIÓ 66
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 66
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 67
3.3.1. POBLACIÓN 67
3.3.2. MUESTRA 68
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 69
3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 69
CAPÍTULO IV 72
4. RESULTADOS 72
CAPÍTULO V 162
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 162
5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS. 162
CONCLUSIONES 164
SUGERENCIAS 165
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 166

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Ambiente de control – I	68
Tabla 2	Ambiente de control – II	69
Tabla 3	Ambiente de control – II	70
Tabla 4	Ambiente de control – IV	72
Tabla 5	Ambiente de control – V	74
Tabla 6	Evaluación de riesgos – I	76
Tabla 7	Evaluación de riesgos – II	78
Tabla 8	Evaluación de riesgos – III	80
Tabla 9	Actividades de control – I	82
Tabla 10	Actividades de control – II	84
Tabla 11	Actividades de control – III	86
Tabla 12	Actividades de control – IV	88
Tabla 13	Actividades de control – V	90
Tabla 14	Información y comunicación – I	92
Tabla 15	Información y comunicación – II	94
Tabla 16	Información y comunicación – III	96
Tabla 17	Información y comunicación – IV	98
Tabla 18	Información y comunicación – V	100
Tabla 19	Supervisión y monitoreo – I	102
Tabla 20	Supervisión y monitoreo – II	104
Tabla 21	Desempeño de tareas funcionales – I	106
Tabla 22	Desempeño de tareas funcionales – II	108
Tabla 23	Desempeño de tareas funcionales – III	110
Tabla 24	Desempeño de tareas funcionales – IV	112

Tabla 25 Desempeño contextual – I_____ 114

Tabla 26 Desempeño contextual – II_____ 116

Tabla 27 Desempeño contextual – III_____ 118

Tabla 28 Desempeño contextual – IV_____ 120

Tabla 29 Desempeño adaptativo – I_____ 122

Tabla 30 Desempeño adaptativo – II_____ 124

Tabla 31 Desempeño adaptativo – III_____ 126

Tabla 32 Desempeño adaptativo – VI_____ 128

Tabla 33 Desempeño adaptativo – V_____ 130

Tabla 34 Desempeño adaptativo – VI_____ 132

Tabla 35 Desempeño contra productivo – I_____ 134

Tabla 36 Desempeño contra productivo – II_____ 136

Tabla 37 Desempeño contra productivo – III_____ 138

Tabla 38 Disciplina – I_____ 140

ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1	Ambiente de control – I	68
Tabla 2	Ambiente de control – II	69
Tabla 3	Ambiente de control – II	70
Tabla 4	Ambiente de control – IV	72
Tabla 5	Ambiente de control – V	74
Tabla 6	Evaluación de riesgos – I	76
Tabla 7	Evaluación de riesgos – II	78
Tabla 8	Evaluación de riesgos – III	80
Tabla 9	Actividades de control – I	82
Tabla 10	Actividades de control – II	84
Tabla 11	Actividades de control – III	86
Tabla 12	Actividades de control – IV	88
Tabla 13	Actividades de control – V	90
Tabla 14	Información y comunicación – I	92
Tabla 15	Información y comunicación – II	94
Tabla 16	Información y comunicación – III	96
Tabla 17	Información y comunicación – IV	98
Tabla 18	Información y comunicación – V	100
Tabla 19	Supervisión y monitoreo – I	102
Tabla 20	Supervisión y monitoreo – II	104
Tabla 21	Desempeño de tareas funcionales – I	106
Tabla 22	Desempeño de tareas funcionales – II	108
Tabla 23	Desempeño de tareas funcionales – III	110
Tabla 24	Desempeño de tareas funcionales – IV	112

Tabla 25 Desempeño contextual – I_____ 114

Tabla 26 Desempeño contextual – II_____ 116

Tabla 27 Desempeño contextual – III_____ 118

Tabla 28 Desempeño contextual – IV_____ 120

Tabla 29 Desempeño adaptativo – I_____ 122

Tabla 30 Desempeño adaptativo – II_____ 124

Tabla 31 Desempeño adaptativo – III_____ 126

Tabla 32 Desempeño adaptativo – VI_____ 128

Tabla 33 Desempeño adaptativo – V_____ 130

Tabla 34 Desempeño adaptativo – VI_____ 132

Tabla 35 Desempeño contra productivo – I_____ 134

Tabla 36 Desempeño contra productivo – II_____ 136

Tabla 37 Desempeño contra productivo – III_____ 138

Tabla 38 Disciplina – I_____ 140

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La modernización, globalización económica y la competencia en el entorno organizacional generaron la necesidad de diseñar, aprobar e implementar diversos procedimientos de control interno para asegurar la conducción ordenada de las empresas, acorde con los principales propósitos de la gestión empresarial. Al respecto Mazariegos, Águila, Pérez & Cruz (2013), consideran que para enfrentar y sobrevivir al nuevo entorno empresarial se requiere visión hacia el futuro, que las organizaciones muestren capacidad de respuesta y adaptabilidad a los cambios, competitividad, flexibles en la producción y rápidas en la comercialización.

El control interno adquirió importancia a nivel mundial al detectar problemas en las empresas por su deficiente aplicación, al no asumir la responsabilidad sobre el mismo por parte de los miembros de las organizaciones. El control interno como el plan de una organización con los métodos y procedimientos que en forma coordinada adoptan las empresas para salvaguardar activos, verificar con exactitud y confiabilidad la información financiera obtenida de los procesos generados, promoviendo la eficiencia operacional y estableciendo políticas prescritas por la administración. Mendoza (2018), precisa que el control interno es reconocido como herramienta para que la dirección de todo tipo de organización, obtenga seguridad razonable en el cumplimiento de sus objetivos institucionales y esté en capacidad de informar sobre su gestión.

El control interno es uno de los pilares en las organizaciones empresariales, porque permite observar la eficiencia y eficacia de las operaciones que realizan las empresas, así como la confiabilidad de los registros, el cumplimiento del marco legal, regulaciones aplicables y aplicados en los procesos productivos (Ramón, 2004). La empresa que aplica el control interno en sus operaciones, puede conocer con seguridad la situación real de las mismas, debido a la importancia de la planificación que es capaz de verificar que los controles se cumplan para otorgar mejor visión sobre su gestión. Es importante establecer un buen sistema de control interno en las empresas por lo práctico que resulta medir la eficiencia y productividad al momento de implantarlos; en especial si se prioriza en las actividades básicas que ellas realizan, ya que de ello depende para mantenerse en el mercado (Chacón, 2002).

Para Del Toro (2005), el control Interno proporciona una seguridad razonable. El término “razonable” reconoce que el control interno tiene limitaciones inherentes; jamás el directivo y sus trabajadores deben pensar que, una vez creado el sistema, han erradicado las probabilidades de errores y fraudes en la organización y que todos sus objetivos serán alcanzados, ya que se estaría obviando la posibilidad de que, así estén establecidos los procedimientos, la distracción del personal o sencillamente que algunas personas decidan cometer un hecho delictivo. Por tanto, el diseño del sistema debe ir enfocado a los recursos humanos y las vías y métodos para su mejoramiento continuo (p. 4).

Al respecto, Samaniego (2013), señala que, el proceso de control interno involucra a todas las áreas de la empresa y a todas las personas que

conforman cada una de ellas, y la forma como incide la labor que cada una realice dentro de su respectiva función. Al interior de las áreas existen diversos riesgos que son evaluados por la empresa y por el auditor. Riesgos de control y de detección, que deben ser analizados (P. 3).

El desafío actual de las organizaciones a nivel mundial está enfocado en el desempeño laboral de sus colaboradores por las dificultades encontradas en ellos, al descubrir las habilidades individuales del personal que brinda sus servicios y que rinde de acuerdo a sus capacidades. La norma internacional de auditoría - NIA 400 (2017), señala que su objetivo es establecer normas y proporcionar lineamientos para poder comprender los sistemas de contabilidad y de control sobre los riesgos de auditoría. El área de control interno (auditoría interna) debe documentar la metodología empleada en la detección de riesgos. Una de estas metodologías es el sistema de control de la administración y en la logística influye en: aprobar y controlar documentos, comparar resultados de cuentas de efectivo, valores e inventario con los registros contables y limitar el acceso físico directo a los activos y registros.

El desempeño laboral de los empleados es considerado como la piedra angular para alcanzar efectividad y éxito en una organización; razón del interés en los gerentes de recursos humanos por los aspectos que permitan medir y mejorar. El desempeño está compuesto por acciones o comportamientos observados en empleados relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que

se manifiestan a través de la conducta. Al respecto, Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo.

Faria (1995), define el desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores frente a su cargo, atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. Es importante la estabilidad laboral de los trabajadores que ingresan a las empresas ofertándolos adecuados beneficios, acorde al puesto que ocupan. Lo que motiva a un mejor desempeño laboral, considerado como fundamental para medir la efectividad y éxito en la organización. La estabilidad laboral genera en el trabajador, tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. Condiciones que predisponen a que el individuo esté dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Pedraza (2010), considera que los cambios generados en diferentes entornos laborales, han llevado a las organizaciones al aceleramiento de su ritmo de trabajo para lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los empleados. Por ello, las organizaciones deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que permitan identificar oportuna y eficazmente los errores y

limitaciones, corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Reafirmando, entre los principales factores que inciden en el rendimiento laboral, están la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor y la estabilidad laboral que ofrece la empresa. Lo que implica un ambiente favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral, mediante la negociación y aprobación de contratos colectivos ajustados a normas legales existentes y que incorporen salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y que repercutan en sus rendimientos.

Selva Mix S.A.C. es una empresa peruana que fue incorporada en 02/05/2013. Su domicilio principal está ubicado en la ciudad de Coronel Portillo. Se encarga de Transporte de carga por carretera. La casa matriz está ubicada en Jr. Coronel Portillo 722, Of. 1, Callería (Pucallpa). Provincia de Coronel Portillo. Región Ucayali. Selva Mix SAC es una empresa dedicada al suministro de concreto pre mezclado y productos afines. Cuenta con una flota de equipos y maquinarias de primera generación, lo cual garantiza el buen servicio que brindamos. Así misma oferta la venta de contenedores marítimos para carga, contenedores para negocio. Contenedores de carga, contenedores para vivienda. Asesoría personalizada. Mantenimiento gratuito. Entrega Inmediata. Mejor precio del mercado.

Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, como mega empresa interesada mantener su calidad al interior y exterior de la misma considera la necesidad de investigar acerca de la relación del control interno con el desempeño laboral del personal de la empresa en el 2021. El estudio debe responder a interrogantes como: ¿Existe relación alguna entre el Control interno y el

desempeño laboral de los servidores de la empresa? ¿Cuál es la importancia de contar con un sistema de control interno en la empresa?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a. Cuál es la relación que existe entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021?
b. ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021?
c. ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021?
d. ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021?
e. ¿Cuál es la relación que existe entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Analizar la relación que existe entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
b. Describir la relación que existe entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C– Pucallpa, 2021.
c. Determinar la relación que existe entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C– Pucallpa, 2021.
d. Identificar la relación que existe entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
e. Determinar la relación que existe entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

a. Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
b. Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
c. Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
d. Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
e. Existe relación significativa entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Control Interno

Defliese, Jaenicke, Sullivan y Gnospeluis (2012), definen el Control Interno como el plan de organización con todos los métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio para proteger sus activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia de las operaciones y estimular la adhesión a las prácticas ordenadas por la gerencia (p. 242)

Dimensiones. El control interno en esta investigación es estudiado desde las siguientes dimensiones:

a. Ambiente de control

Se refiere al establecimiento del entorno que también se conoce como el clima en la cima que estimule el desarrollo de las tareas del personal con respecto al control de sus actividades. El ambiente de control ejerce gran influencia en la forma en que son desarrolladas las operaciones, los objetivos y se estiman los riesgos. Guarda relación con el comportamiento de los sistemas de información y las actividades de monitoreo. Al respecto COSO, (2015), señala que el ambiente o entorno de control es la base de la pirámide del control interno, aportando disciplina a la estructura. En él se apoyan los demás componentes, es fundamental para consolidar los cimientos de sistema de control interno eficaz y eficiente. Marca la pauta del funcionamiento de la unidad e influye en la toma de conciencia de sus funcionarios.

Los factores a considerar en el entorno de control son:

- La integridad.
- Los valores éticos.
- La capacidad de los funcionarios de la Unidad.
- El estilo de dirección y gestión.
- El estilo de la Dirección al asignar autoridad y responsabilidad.
- La estructura organizacional vigente.
- Las políticas y prácticas de personal utilizadas.

Debe considerarse en la evaluación que los procedimientos estén presentes, apropiadamente notificados, conocidos, adecuadamente comprendidos y que exista evidencia de su aplicación.

b. Evaluación de Riesgos

El riesgo se define como la probabilidad que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y su incidencia en el logro de los objetivos del control interno en la entidad. Estos riesgos incluyen eventos o circunstancias que pueden afectar el registro, procesamiento y reporte de información financiera, así como las representaciones de la gerencia en los estados financieros. El auto – evaluación que hace la dirección requiere la revisión de auditores internos o externos para asegurar que los objetivos, enfoque, alcance y procedimientos hayan sido apropiadamente ejecutados. Al respecto COSO (2015), indica que la evaluación de riesgos es el proceso que identifica y analiza los riesgos relevantes para el logro de objetivos, y sirve de base para determinar cómo han de ser gestionados. Considerando los cambios permanentes del

entorno, es necesario que se disponga de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados al cambio. En la evaluación se debe analizar que los objetivos estén bien definidos, que guarden coherencia con los objetivos institucionales, oportunamente comunicados. Detectados los riesgos, deben ser analizados adecuadamente y clasificados.

c. Actividades de Control

Conjunto de actividades que realizan la gerencia y el personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas. La importancia de estas funciones implica la forma correcta de hacer las cosas porque el dictado de políticas, procedimientos y la evaluación de su cumplimiento, constituyen el medio idóneo para asegurar el logro de objetivos. Las actividades de control (políticas, procedimientos, técnicas, prácticas y mecanismos), permiten a la dirección, administrar (mitigar) los riesgos identificados durante el proceso de evaluación y asegurar que se apliquen los lineamientos establecidos por ella. Las actividades de control se ejecutan en todos los niveles de la unidad y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración de un mapa de riesgos (COSO, 2017).

d. Información y comunicación

Está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones de una entidad. La calidad de la información afecta la capacidad de la gerencia para adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las

actividades de la entidad y elaborar informes financieros confiables. Se refiere a identificar, recopilar y comunicar información pertinente en tiempo y forma que permita cumplir a cada funcionario con sus responsabilidades.

La comunicación eficaz en sentido amplio, debe fluir en todas las direcciones a través de todos los ámbitos de la unidad, de arriba hacia abajo y a la inversa. Los funcionarios deben conocer su rol en el sistema de control interno y cómo las actividades individuales están relacionadas con el trabajo de los demás; así como contar con los medios para comunicar la información significativa a los niveles superiores (COSO, 2015).

e. Supervisión y monitoreo

El sistema de control interno requiere supervisión permanente que verifique la vigencia del sistema establecido, proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias lo requieran. Debe orientarse a la identificación de controles débiles, insuficientes o necesarios para promover su reforzamiento. Se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La eficacia del sistema de control interno de toda organización, debe ser evaluada periódicamente por la dirección y los mandos medios. Los resultados se deben ser comunicar a los responsables (COSO, 2015).

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (2007), referenciado por Díaz (2018) define el desempeño laboral, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (p. 78). Así mismo Palaci (2005), citado por Bautista et.al., (2020), lo señala de la siguiente manera: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 55).

Dimensiones. El desempeño laboral es estudiado desde las siguientes dimensiones:

a. Desempeño de las tareas funcionales

Según koopmans (2013), comprende tareas, cantidad y calidad de trabajo, habilidades laborales, conocimiento laboral, mejora del conocimiento, trabajo óptimo y cuidadoso, planeación y organización, administración, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación oral y escrita, y control de recursos.

b. Desempeño contextual

Tarea extra, esfuerzo, iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, dedicación, proactividad, creatividad, cooperación, ayuda a los demás, cortesía, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, compromiso organizacional, comunicación oral y escrita, y control de recursos como esfuerzo

individual que no está relacionado directamente con las principales funciones del puesto (Koopmans, 2013).

c. Desempeño adaptativo

El desempeño adaptativo comprende un conjunto de sub-dimensiones (Baard, Rench, & Kozlowski, 2014). Pulakos (2000), identifica los siguientes indicadores: manejo de emergencias o crisis, manejo del estrés, resolución creativa de problemas, manejo de incertidumbre o cambios impredecibles en el trabajo, aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos, adaptabilidad interpersonal, adaptabilidad cultural y adaptación física. La actitud hacia la adaptación se concibe como la evaluación del individuo sobre el proceso mismo de adaptación.

d. Desempeño contra productivo

Comportamiento fuera de tarea, demasiados y largos descansos, ausentismo, quejas, tardanzas, realización inadecuada de tareas, accidentes, insultos y baja información sobre compañeros de trabajo, discusiones con compañeros de labores, descuido en la seguridad, uso de privilegios, agresión, hurto, uso de sustancias (Koopmans, 2013).

e. Disciplina

Conjunto de mecanismos, dispositivos, normas y recursos susceptibles de activarse en una organización a fin de garantizar que el personal respete normas, que alcancen estándares de desempeño y rendimiento y que mantengan un mínimo de implicación en el trabajo. Atención al uso de sustancias

estupefacientes, cumplimiento de normas de seguridad personal, reserva de contenidos informáticos en los equipos que utilizan los empleados, uso de herramientas y recursos de la empresa para usos individuales, la gestión del tiempo de trabajo o ausentismo que se puede justificar por razones que pueden encontrarse en ocasiones en el límite de la autonomía personal. La disciplina pretende incorporar la máxima previsibilidad en los comportamientos individuales.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que es importante explicar por qué es conveniente llevar a cabo la investigación y los beneficios que se derivan de ella. La investigación en curso se justifica desde varios aspectos:

a. Conveniencia

El desarrollo de la investigación sobre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa 2021, resulta conveniente porque la empresa en mención presenta inquietudes relacionadas con el desempeño laboral de los servidores de la empresa y se fundamenta en la búsqueda de la optimización de recursos humanos y tiempos durante el proceso productivo, con respecto a diversos factores como: desempeño de las tareas funcionales, desempeño contextual, desempeño adaptativo, desempeño contra productivo y disciplina para maximizar la productividad laboral.

b. Relevancia social

La relevancia social de la investigación implica tener presente la complejidad que conllevan los procesos de integración e interrelación entre las personas y los grupos que se ven involucrados en el beneficio que alcanzará la empresa al conocer las fortalezas y debilidades del capital humano como principal fuente laboral. Impacto que involucra la complejidad de la configuración material y simbólica de la comunidad en estudio, lo que redundará en la productividad y en el capital social del grupo en estudio. La toma de decisiones al término de la investigación conducirá a fortalecer la capacitación y selección del personal acorde al perfil propuesto y por efecto, mejorar el desempeño laboral redundará en beneficio de la empresa.

c. Implicancias prácticas

El estudio se justifica desde el aspecto práctico porque los resultados de la investigación, permitirán poner a consideración de los ejecutivos de la empresa Selva "MIX" S.A.C., empresa seleccionada y a donde pertenece la muestra. Cada unidad de la muestra representa parte del objetivo de la investigación como señalan Arnedo y Castillo (2009) que: Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización ya que son ellos quienes con su desempeño permiten alcanzar los objetivos planteados. Para que esto sea posible es necesario que los usuarios externos tengan altos niveles de satisfacción, ya que de estos factores depende su calidad de vida. La información generada deberá ser utilizada para tomar medidas para mejorar los procesos del control interno de la empresa. El análisis del talento humano, se utilizará para identificar,

categorizar y analizar las percepciones que tienen los integrantes de la organización, en un determinado período de tiempo, valiéndose de métodos de recolección de información (p. 20).

d. Valor teórico

La investigación pone de relieve para fundamentar la Variable 1: Control Interno, los planteamientos teóricos de Holmes (1987), Teoría de Control interno según Holmes y los principios planteados en el informe de control Interno COSO III. Para fundamentar la Variable 2: Desempeño laboral, se destaca la Teoría de la contingencia según Chandler Muriel Bing y la Teoría de la equidad, que básicamente está relacionada con la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner & Nabaldian (2002), en la teoría de las expectativas que se centra, en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

1.7. VIABILIDAD

La investigación es viable y factible por las siguientes razones: la muestra es accesible al investigador; se tiene en cuenta la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, ya que la investigación es de carácter autofinanciado.

1.8. LIMITACIONES

Es probable que en el desarrollo de la investigación se presenten limitaciones en situaciones de la gestión del tiempo. El acceso a las fuentes, acceso a personas, organizaciones o documentos y, por cualquier razón, el acceso es denegado o limitado. Se superarán conforme se presenten durante el desarrollo de la investigación.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Vásquez (2017), desarrolló el estudio en la Universidad Técnica del Norte. Ibarra – Ecuador, sobre Contribuciones del control interno a la mejora de la rentabilidad de una empresa de servicios turísticos, se planteó como objetivo fundamental determinar la contribución del control interno en la mejora de la rentabilidad. Investigación de tipo documental, descriptivo y exploratorio. Las técnicas empleadas para la recaudación de información fueron revisión documental, encuesta, observación y aplicación de cuestionarios. Entre sus principales conclusiones señala que, el sistema de control interno constituye el conjunto de políticas, procedimientos, métodos y normas, a través de los cuales la entidad tiene la seguridad razonable de la consecución de los objetivos institucionales, confiabilidad financiera y cumplimiento de normativa legal pertinente. En este sentido COSO 2013, se instituye en el ámbito empresarial como un marco conceptual compuesto de 5 componentes, cuya aplicación permite a las organizaciones el manejo eficiente del sistema de control interno, con la finalidad de identificar y minimizar el impacto de los factores de riesgos que inciden en la consecución de los objetivos institucionales, detectando desviaciones en la conducta y desarrollo de actividades y procesos de la entidad dentro de parámetros de eficacia, eficiencia y calidad;

consecuentemente generar sistemas de información que soporten la toma de decisiones.

Martelo et al., (2019), desarrollo el estudio en la Universidad Cooperativa de Santa Marta, Colombia sobre, El control interno como estrategia para el desarrollo del sistema de inventario en el sector bananero. Se aplicó el método deductivo y cualitativo que encaminó a la investigación documental, donde se realizó un análisis general de las empresas basándose en el informe C.O.SO. Tuvo como propósito la verificación de los sistemas de control interno en las empresas del sector bananero en el Departamento del Magdalena. El estudio es descriptivo porque se investigó y caracterizó los procesos, identificando así los controles de inventario que existen en organizaciones del sector bananero. Se aplicó un cuestionario tipo entrevista, lo cual implica que una persona calificada (entrevistador) aplica el cuestionario a los participantes. Entre las conclusiones, se señala que los sistemas de control interno para el manejo de los inventarios en las empresas del sector bananero son parte importante del buen manejo de los procesos y actividades que permitan un adecuado uso de los recursos de la compañía. Del mismo modo desde la perspectiva financiera, de gestión y para la toma de decisiones, el buen manejo de los inventarios sirve como guía para la elaboración de informes que permitan evaluar en el área contable asignada al manejo de los insumos, permitiendo una comunicación con las diferentes áreas como la de gestión humana, tributaria, y gerencia.

Varro Stefanell, F. y Ramos Barrios, L. M. (2016). En su artículo sobre El control interno en los procesos de producción de la industria litográfica en Barranquilla*.* Tuvo como objetivo diagnosticar el estado actual de las organizaciones litográficas de Barranquilla, en cuanto al control interno en el área de producción, a fin de fomentar el crecimiento de este sector económico a partir de la revisión de sus procesos. Se analizaron los métodos utilizados en los departamentos de producción a través de trabajos de campo y técnicas de observación, metodologías que permitieron establecer que es necesaria una reorganización de los negocios litográficos del Distrito, de manera que sea posible aprovechar la coyuntura de los tratados, para generar crecimiento controlado y positivo en este sector de la economía de Barranquilla. Concluye que, a través de un adecuado sistema de control interno, se establecen las condiciones necesarias para generar información pertinente, confiable, útil y relevante para cimentar el proceso de toma de decisiones, y se fijan los insumos básicos para dirigir las acciones por ejecutar en futuros periodos operacionales de acuerdo con las situaciones que se presenten.

Aguirre R. y Armenta C.E. (2012), En su artículo sobre La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México*.* Señalan que en todas las empresas mexicanas es necesario tener un adecuado control interno, ya que gracias a este se evitan riesgos y fraudes, se protegen y cuidan los activos y los intereses de las empresas, así como también se logra evaluar la eficiencia de la misma en cuanto a su organización. Las pequeñas y

medianas empresas no cuentan con el control interno adecuado, debido a que gran parte de ellas son empresas familiares, en la mayoría de los casos, carecen de formalidad, de una organización adecuada y falta de manuales de procedimientos y de políticas que sean conocidas por todos los integrantes de la empresa. El Control Interno debe ser empleado por todas las empresas independientemente de su tamaño, estructura y naturaleza de sus operaciones, y diseñado de tal manera, que permita proporcionar una razonable seguridad en lo referente a la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera, y el acatamiento de las leyes y regulaciones aplicables. Entre sus conclusiones destaca que, en la actualidad, las PYMES se encuentran en un entorno de constante competencia, el logro de ventajas competitivas es de gran importancia en el desarrollo de las empresas, el contar con una estructura definida del control interno ayudará alcanzar el éxito en las mismas.

El Control Interno debe ser empleado por todas las empresas independientemente de su tamaño, estructura y naturaleza de sus operaciones, y diseñado de tal manera, que permita proporcionar una razonable seguridad en lo referente a la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera, y el acatamiento de leyes y regulaciones aplicables; por tal razón, en toda empresa es necesario la presencia de normas de control. Evaluarlo en la parte administrativa y contable en las PYMES donde es necesaria la activa participación del dueño o propietario en

determinadas funciones claves; así como la aceptación y participación del personal que labora en la empresa, para proporcionar la seguridad razonable de que se lograran los objetivos propuestos por la empresa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Agip y Barboza (2018), desarrollo la tesis de Maestría, sobre el Clima institucional y desempeño laboral. Con el propósito **de** determinar el grado de implicancia existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas. Estudio sustentado en la teoría del desarrollo del liderazgo personal e interpersonal de Fischman, teoría de la motivación humana de Maslow, teoría de las relaciones humanas de Chiavenato y teoría de la inteligencia emocional de Goleman. El estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población 70 trabajadores y una muestra representativa de 40 de ellos. Concluye que, el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas se encuentra en estrecha relación, toda vez que se percibe que si disminuye o aumenta el nivel de una de las variables ocurre lo propio con la otra variable o viceversa.

Ayasta (2015), desarrollo la tesis: El sistema de control interno en los almacenes de las empresas de servicio en el Perú. Estudio que tuvo como objetivo determinar las principales características del sistema de control interno en los almacenes de las empresas de servicio del Perú y del Hotel Los Portales de Piura. Se

aplicó metodología descriptiva, nivel cuantitativo, con diseño no experimental, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación. Concluye que: El control interno contribuye a la seguridad del sistema contable que se utiliza en las empresas de servicio, fijando y evaluando los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que la empresa realice su objeto. Detecta las irregularidades y errores, pero a la vez propugna la solución factible evaluando todos los niveles de autoridad, administración del personal, métodos y sistemas contables para que el auditor obtenga cuentas veraces de las transacciones y manejos en las empresas que prestan servicio en el Perú.

Del Castillo (2017), desarrollo la tesis de Maestría en la Universidad César Vallejo, sobre La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. Estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se aplicó metodología descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió información en un periodo especifico. La población o universo de interés, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos. La muestra fue probabilística censal considero a los 82 trabajadores. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert: siempre, a veces, nunca. Concluye que existe relación

significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTROL INTERNO

2.2.1.1. DEFINICIÓN DE CONTROL INTERNO

El Diccionario de la Real Academia define el control como la acción y efecto de comprobar, inspeccionar, fiscalizar o intervenir. Por su parte, WordReference, establece que el control implica comprobar e inspeccionar una cosa (control de calidad, sanidad, etc.), tener dominio o autoridad sobre alguna cosa (perder el control del carro) o limitar o verificar una cosa (control de gastos, control de velocidad, etc.).

A nivel académico, el control se define como “la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la entidad y los planes ideados para alcanzarlos”. En la misma línea, el control como actividad de la administración “es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa”. Por su parte Estupiñán, R (2013), define el control como “el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorización y, si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado”.

Según Khoury F. (2014), el Control Interno 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 alcanzarán los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos. Así mismo Carrillo (2014), define el control interno como el proceso ejecutado por el Consejo de directores, la administración y todo el personal de la entidad; diseñada para proporcionar una seguridad razonable, mirando el cumplimiento de los objetivos de la empresa: como el conjunto integrado por elementos que interaccionan de forma lógica y dinámica.

La influencia ejercida sobre alguno de los elementos del sistema le afectará globalmente debido a la interrelación entre los elementos, que busca la autorregulación o equilibrio del propio sistema. Según Aisa (2014), el control interno ayuda a las entidades a lograr importantes objetivos y a mantener o mejorar su rendimiento. El Control Interno - Marco integrado (el Marco) de COSO permite a las organizaciones desarrollar de manera eficiente y efectiva, sistemas de control interno que se adaptan a los cambios del entorno operativo y de negocio, mitigando riesgos hasta niveles aceptables y apoyando en la toma de decisiones y el gobierno corporativo de la organización.

Diseñar e implementar un sistema de control interno efectivo supone un desafío y el funcionamiento diario del sistema de manera eficiente y efectiva puede resultar desalentador. Los modelos recientes de negocios, el cambio acelerado de éstos, mayor uso y dependencia de la tecnología, aumento de requisitos regulatorios, mayor análisis que ello supone, globalización y otros desafíos exigen que cualquier sistema de control interno sea ágil a la hora de adaptarse a los cambios que se producen en el entorno del negocio, regulatorio y operativo.

El sistema de control interno efectivo requiere más que riguroso cumplimiento de políticas y procedimientos: requiere del juicio y criterio profesional. De acuerdo a COSO III (2013), el control interno es un proceso llevado por el consejo de administración, la dirección y personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto al logro de objetivos relacionados con las operaciones, información y cumplimiento.

2.2.1.2. TIPOS DE CONTROL

Khoury F. (2014), señala que existen dos tipos de control: el externo y el interno.

a. **Control Externo.** Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos; y es aplicado por la Contraloría General de la República u otro órgano del Sistema Nacional de Control.

b. El Control Interno. Es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión 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.

2.2.1.3. OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO

Según COSO III (2013), el marco establece tres categorías de objetivos, que permiten a las organizaciones centrarse en diferentes aspectos del control interno:

a) Objetivos operativos

Hacen referencia a la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad, incluidos sus objetivos de rendimiento financiero y operacional, y la protección de sus activos frente a posibles pérdidas.

b) Objetivos de información

Hacen referencia a la información financiera y no financiera interna y externa y pueden abarcar aspectos de confiabilidad, oportunidad, transparencia, u otros conceptos establecidos por los reguladores, organismos reconocidos o políticas de la propia entidad.

c) Objetivos de cumplimiento

Hacen referencia al cumplimiento de las leyes y regulaciones a las que está sujeta la entidad.

2.2.1.4. Principios del control interno

Ramírez (2016), destaca los siguientes principios del control interno:

a) Separación de funciones de operación, custodia y registro.
b) Dualidad o plurilateralidad de personas en cada operación de la empresa, cuando menos deben intervenir 02 personas.
c) Ninguna persona debe tener acceso a los registros contables que controla su actividad.
d) El trabajo de los empleados es de complemento y no de revisión.
e) La función de registros de operaciones será exclusiva del departamento de contabilidad.

2.2.1.5. Importancia del control interno

El Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos. A continuación, se presentan los principales beneficios.

a. La cultura de control favorece el desarrollo de las actividades institucionales y mejora el rendimiento.
b. El Control Interno bien aplicado contribuye fuertemente a obtener una gestión óptima, toda vez que genera beneficios a la administración de la entidad, en todos los

niveles, así como en todos los procesos, sub procesos y actividades en donde se implemente.

c. Es una herramienta que contribuye a combatir la corrupción.
d. Fortalece a una entidad para conseguir sus metas de desempeño, rentabilidad y prevenir la pérdida de recursos.
e. Facilita el aseguramiento de información financiera confiable y asegura que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias

2.2.1.6. Limitaciones del control Interno

Un sistema de Control Interno, aun cuando haya sido bien diseñado, puede proveer solamente seguridad razonable -no absoluta- del logro de los objetivos por parte de la administración. La probabilidad de conseguirlos está afectada por limitaciones inherentes al entorno del sistema de Control Interno. Algunas de estas limitaciones son:

a. Los juicios en la toma de decisiones pueden ser defectuosos.
b. Pueden ocurrir fallas por simples errores o equivocaciones.
c. Los controles pueden estar circunscritos a dos o más personas y la administración podría sobrepasar el sistema de control interno.

d. El diseño de un sistema de Control Interno puede hacerse sin considerar el adecuado costo-beneficio, generando ineficiencias desde el diseño.

2.2.1.7. Teorías sobre el Control interno

El modelo latino de control es herencia de la cultura que le heredó su nombre, proviene de concepciones del pensamiento europeo continental sobre la Contabilidad y las prácticas de control estaban reglamentadas en el marco legal que reglamentaba a las instituciones, el control de negocios y en el campo judicial.

El control latino tiene características propias como: la cobertura general del ente, actividades de control en tiempo real y simultáneas con el desarrollo de las operaciones, mide las desviaciones y las analiza en el momento en que suceden, examina antecedentes y condiciones previas a los hechos económicos y supervisa el desarrollo, sus resultados y consecuencias, tiene como fin superior, evitar el daño por pequeño que este sea y en especial, proteger el interés general.

El control en la antigua Roma, se practicaba en las instituciones del Estado, originando la fiscalización o vigilancia sobre los organismos estatales o control sobre las operaciones, Informes, cumplimiento de normas, y el cuidado de bienes y recursos del Estado, exigiendo pulcritud y eficiencia en la administración de dichos recursos públicos.

El control se hizo extensivo al sector privado como consecuencia del proceso de intervención y regulación del Estado en la economía, generando una estructura integral en los entes económicos, en las organizaciones societarias con aportes de capital. Junto al desarrollo de las sociedades económicas como en varias disciplinas, surgen diversos enfoques y propuestas teóricas como:

a) Teoría de Control interno de Holmes (1987)

Holmes (1987), fundamenta su teoría del control interno en lo siguiente: el control interno es función de gerencia, su objetivo es salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y seguridad de que no contraer obligaciones sin autorización. El control interno proporciona a la administración la seguridad de que los informes contables son dignos de crédito, para tomar decisiones en beneficio de la entidad. Así mismo, forma parte de las funciones de la gerencia en la entidad, por lo que, sus objetivos son cuidar, proteger, resguardar y asegurar que los recursos estén bien administrados, evitando robos, desfalcos, malversación y mal uso de los bienes; asegurando el uso de los recursos de manera eficiente con autorización de la alta gerencia de la entidad.

b) Teoría de control interno de organización funcional de Frederick Winslow, Taylor

Zarpan (2013), destaca que esta teoría también se conoce como racionalización del trabajo y se centra en la maximización del trabajo humano mediante la búsqueda de la eficiencia con el uso de materias primas, herramientas, máquinas y productos. Busca la máxima prosperidad del empresario y afirma que la prosperidad del mismo se puede ver reflejada en prosperidad del empleado ya que las ganancias del empresario pueden generar ganancias para el empleado. Las causas de una baja productividad radican en ausencia de una forma adecuada de administración. Alguna de las características de la administración de incentivo son motivar al empleado para que haga uso de sus mejores esfuerzos; al ofrecer incentivos se puede aumentar la productividad. Las formas de hacer las tareas sistematizadas y no en transmitir el conocimiento en forma de información.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. Definición de desempeño laboral

Mantilla, S. (2000), sostiene que el desempeño laboral se refiere al cumplimiento de obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Por su parte Bohórquez, lo define como, el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Actitud de los miembros de la organización que trabajan eficientemente, para alcanzar metas comunes, sujeto a reglas establecidas con anterioridad (Araujo, C. & Guerra, G. 2010).

Chiavenato (2001), define al desempeño laboral como el conjunto de acciones o comportamientos relevantes al logro de objetivos de la organización, observados en los empleados. Así mismo afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño laboral, constituye el ejercicio de asignaciones correspondientes al empleado dentro de la organización.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación de recursos humanos, es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo, con el fin de elaborar los planes de mejora. Hacer conocer a los colaboradores cuál es su nivel de cumplimiento, influye en su nivel futuro de

esfuerzo y el desempeño correcto de las tareas. Si el refuerzo del colaborador es suficiente, seguramente mejorara su rendimiento. Así mismo se hará de conocimiento la toma de decisiones administrativas sobre promociones, ascensos, despidos y aumento de salario. El evaluador y el evaluado deben conocer los criterios cualitativos y cuantitativos, con los que serán medidos los resultados. Harper, S. & Lynch, D. (1992), plantea que este procedimiento pretende apreciar, de forma sistemática y objetiva, el rendimiento de los empleados de la organización. Esta evaluación se realiza en base a objetivos planteados, responsabilidades asumidas y características personales.

Para Chiavenato, la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Plantea la evaluación de desempeño como técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Werther H. & Davis, O. (1996), señalan que la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Es función esencial que debe efectuarse en toda organización moderna. Mejía, S. (2012), señala que la evaluación de desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumplen sus actividades y las personas que tienen a su cargo

la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

2.2.2.3. Importancia de la evaluación del desempeño laboral

Mejía, S. (2012), señala que la importancia de la evaluación del desempeño laboral, porque permite establecer políticas de compensación, mejorar el desempeño, tomar decisiones de ascensos o de ubicación, determinar la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y observar si existen problemas personales que afecten a las personas en el desempeño laboral del cargo.

2.2.2.4. Factores e indicadores de la evaluación del desempeño laboral

Reyes (2013), destaca los factores que influyen en el desempeño, como son: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse. El enfoque es importante porque el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que él acredite en función a los objetivos, políticas, normas, visión y misión que la organización quiere alcanzar. Sin embargo, Robbins, S. & Coulter, M. (1996), manifiesta que existen factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los colaboradores, dependiendo del método de evaluación que se emplee.

Estos factores son: calidad y cantidad de trabajo, conocimiento del puesto, iniciativa, planificación, control de

costos, relaciones interpersonales, relación con el supervisor y responsabilidad. Según la naturaleza de este trabajo, se toma en cuenta solo tres factores como dimensiones del desempeño laboral, las cuales son: a) Planificación: Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia. Puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes de producción. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros. b) Relaciones interpersonales: mantener a los compañeros de trabajo informados de las tareas, proyectos, resultados y problemas. Suministrar información en el momento apropiado. Buscar y ofrecer asistencia y consejo a los compañeros de trabajo. c) Responsabilidad: Democratizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción positiva. Colaborar armoniosamente con los demás sin consideración a la raza, religión, origen nacionalidad, sexo, edad o minusvalías. Materializar el logro de objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo del programa de acción positiva en la empresa y de cumplir con los calendarios.

2.2.2.5. Teorías sobre el desempeño laboral

a) Teoría de la Contingencia

Quiroa (2021), destaca que la teoría de la contingencia es el resultado de la evolución de las teorías de administración. Se fundamenta en los estudios realizados por Fred Fiedler, William Dill, William Starbuck, James Thompson, Paul Lawrence, Jay Lorsch y Tom Burns. La teoría de la contingencia se fundamenta en lo siguiente: No se puede hablar en términos absolutos en cuestiones administrativas. La aplicación de una misma técnica puede dar diferentes resultados en cada empresa, todo es relativo.

Siempre va a existir una relación entre las técnicas administrativas y las situaciones del ambiente interno y externo de la empresa. No existe forma única de administrar o manera única para dar solución a los problemas. Los cambios ambientales pueden afectar en forma positiva o negativa al logro de objetivos propuestos. Los planes de contingencia se deben poner en marcha en el momento que se den cambios en el ambiente que rodea a la empresa. Evitar poner en riesgo el alcance de los objetivos. La aplicación de esta teoría requiere de adaptación particular al ramo específico, tamaño de la organización y condiciones del medio ambiente.

Señala, como premisa fundamental, que las acciones administrativas apropiadas en una situación determinada, depende de los parámetros particulares de la situación. Busca identificar principios que orienten acciones a seguir de acuerdo con las características de la situación. Esta teoría busca reconciliar dos enfoques opuestos, la teoría de la agencia y el enfoque de comportamiento humano. Destaca la influencia del medio ambiente en la estructura y dirección de las organizaciones.

La Teoría de la Contingencia sugiere que las demandas impuestas por el entorno y las tareas en la organización alientan el desarrollo de estrategias para coordinar y controlar las actividades internas. Cuando las prácticas de coordinación y control coinciden con la naturaleza del entorno y las tareas a realizar, el desempeño de la organización mejora (Gerdin y Greve, 2004). Esta teoría es lo suficientemente flexible para adaptarse a las particularidades de las organizaciones a estudiar, y esta teoría se aplica en estudios empíricos basados tanto en casos como en cuestionarios (Chapman et al., 2007).

b) Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

El autor más destacado de esta teoría es Vroom (1964), completada por Lawler (1968). En esta teoría se sostiene que: los individuos son seres pensantes que tienen creencias y albergan esperanzas y expectativas respecto

a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es producto de elecciones y las alternativas están basadas en creencias y actitudes. Las personas altamente motivadas plantean metas valiosas para ellos, que consideran que existen altas probabilidades para alcanzarlas.

Para analizar la motivación desde esta teoría es preciso determinar el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro. El modelo que sustenta a esta teoría se compone por los siguientes aspectos: deseos individuales hacia recompensas específicas, desempeño de actividades y percepción hacia recompensas recibidas, así como creencia de que determinado comportamiento permitirá conseguir ciertas recompensas, lo cual guiará el esfuerzo para completar las tareas. Según Vroom, una buena opción es mantener una correlación positiva entre el rendimiento y el desempeño del trabajador y su esfuerzo. Que el trabajador perciba que cuanto más se esfuerza, mejor es su desempeño laboral. Todo ello favorecerá su bienestar personal y laboral.

c) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954)

Esta teoría es la más clásica y conocida. Fue planteada por Abraham Maslow, quien identifica cinco niveles distintos de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización, las cuales están organizadas en

una estructura piramidal. Para Maslow (1991) estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de modo que las necesidades superiores solo pueden ser activadas después que han sido satisfechas las que se hallan en el nivel inferior. Este proceso de desequilibrio entre necesidades realizadas y necesidades por realizar fomenta la motivación en el individuo para intentar satisfacerlas.

2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS

Hablar de desempeño desde un punto de vista de gerencia de recursos humanos, se refiere a conductas. Se argumenta que existen dos filosofías de gestión. La primera, citar a Taylor, quien asume que la gestión de empleados se concentra en fijar estándares o metas y asegurarse que el empleado cumpla esos estándares. Perspectiva, que asigna al rol de gerente característica policial: imponer y controlar estándares. Una visión opuesta, más humana, parte de la idea de que el empleado desea ser productivo y es rol del gerente fortalecer ese deseo. El gerente desarrolla y motiva. Se asegura que el empleado posea las destrezas y motivación adecuada para alcanzar las metas. Ambas perspectivas permiten alcanzar las metas, pero las implicancias para el manejo diario de personal pueden ser radicalmente opuestas.

El desempeño se sustenta en algunas variables como desempeño de tareas. Conductas específicas a un cargo. Cada conducta de tarea implica una destreza técnica. Aparte de esa destreza técnica se requiere la motivación, el deseo de ejecutar la conducta. Por otra parte, las conductas

que se denominan contextuales tienen típicamente una base diferente. Estas conductas tienden a ser más actitudinales o emocionales. El empleado estará dispuesto a dar un esfuerzo extra, sea porque simplemente está de buen humor ese día, está contento con su trabajo, o porque siente un compromiso hacia la empresa, lo que le lleva a esas contribuciones extraordinarias.

Por ello, la gestión de desempeño incluye manejar la motivación como la formación técnica de empleados para producir desempeño de tareas, preocuparse por los estados emocionales y actitudes de empleados de manera que se obtenga contribuciones extraordinarias. Toda organización cuenta con un proceso con cierto grado de formalidad para gestionar el desempeño. Ese proceso incluye desde planeación de metas al principio del ejercicio, hasta la evaluación y retroalimentación al empleado a lo largo del ejercicio. Las dos filosofías que guían la gestión del desempeño.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Los siguientes términos merecen especial atención, por contribuir con ampliar las concepciones conceptuales:

a) Actividades de control

Medidas y procedimientos que aseguran que las directrices marcadas por la dirección se llevan a cabo. Las actividades de control son un componente del control interno

b) Apropiación indebida de activos

Implica la sustracción de los activos de una entidad en cantidades relativamente pequeñas e inmateriales, realizada habitualmente por los empleados. Sin embargo, la dirección también puede estar implicada al

tener, generalmente, una mayor capacidad para disimular u ocultar las apropiaciones indebidas de manera que sean difíciles de detectar.

c) Control interno

Proceso diseñado, implementado y mantenido por los responsables del gobierno de la entidad, la dirección y otro personal, con la finalidad de proporcionar seguridad razonable sobre la consecución de objetivos de la entidad relativos a la fiabilidad de la información financiera, eficacia y eficiencia de las operaciones, así como el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

d) Deficiencia significativa en el control interno

Deficiencia o conjunto de deficiencias en el control interno que, según el juicio profesional del auditor, tiene la importancia suficiente para merecer la atención de los responsables del gobierno de la entidad.

e) Dirección

Responsabilidad ejecutiva para dirigir las operaciones de la entidad. Incluye a todos los responsables del gobierno.

f) Entorno de control

Comprende las funciones, actitudes, compromisos y acciones de los responsables del gobierno y dirección de la empresa, el control interno la y su importancia. El entorno de control es un componente del control interno

g) Estados financieros

Presentación estructurada de información financiera histórica, que incluye notas explicativas, cuya finalidad es informar sobre los recursos económicos y obligaciones de una entidad en un momento determinado

o sobre los cambios registrados en ellos en un periodo de tiempo. Las notas explicativas incluyen un resumen de las políticas contables significativas se refiere a un conjunto completo de estados financieros establecido por requerimientos del marco de información financiera aplicable, pero también puede referirse a un solo estado financiero.

h) Evaluar

Identificar y analizar aspectos relevantes, incluyendo la aplicación de procedimientos posteriores cuando fuere necesario, para alcanzar una conclusión específica sobre dichos aspectos. "Evaluación", por convención, se utiliza únicamente en relación con un rango de cuestiones, entre ellas la evidencia, resultados de los procedimientos y eficacia de la respuesta de la dirección ante un riesgo

i) Fraude

Acto intencionado realizado por una o más personas de la dirección, responsables del gobierno de la entidad, empleados o terceros, que conlleva a la utilización del engaño con el fin de conseguir ventaja injusta o ilegal.

j) Autoevaluación

Actividad programada y sistemática de reflexión acerca de la propia acción desarrollada, sobre la base de información confiable, con la finalidad de emitir juicios valorativos fundamentados, consensuados y comunicables. Esta actividad debe, a su vez, ser efectiva para recomendar acciones orientadas a la mejora.

k) Competencias

Características personales que han demostrado tener relación con el desempeño sobresaliente en un cargo determinado en una organización en particular.

l) Comportamiento organizacional

Estudio de los individuos y grupos dentro del ámbito de la organización

m) Confidencialidad

Propiedad de la información mediante la cual se garantizará el acceso a la misma solo por parte de las personas que estén autorizadas. Es lo que se dice o hace en confianza y con seguridad recíproca entre dos o más individuos.

n) Cultura de evaluación

Cultura de una organización que valora la evaluación y busca soluciones a problemas, y para lograrlo ensaya soluciones tentativas y pondera los resultados y consecuencias de lo ejecutado, manteniéndose en un ciclo sin fin de supuesto–acción– prueba evidente–revisión, que es característico de la práctica científica acertada y de la buena administración.

o) Desempeño

Conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño es equivalente al desarrollo de tareas y actividades de un empleado, en relación con estándares y objetivos deseados por la organización. El desempeño está integrado por conocimientos y pericia

que demuestra el trabajador en la ejecución de sus tareas, actitudes, compromiso, así como logros en productividad o resultados alcanzados.

p) Eficiencia

Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. Uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos deseados

q) Evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.

r) Productividad

Actitud que busca el mejoramiento continuo de todo cuanto existe. Convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mañana, mejor que hoy. Significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones, con la aplicación de nuevas teorías y métodos

2.5. BASES EPISTÉMICAS

Torres B. C. y Lam W.A. (2012), Los fundamentos epistemológicos de la contabilidad inciden en la formación competitiva del contador público. A partir de ellos, el profesional adquiere una visión panorámica, comprende y aplica mejor su visión de la ciencia contable en el desempeño profesional.

2.5.1. Incidencia de la epistemología en la formación competitiva del contador público

El mundo contemporáneo y la economía globalizada exigen que las facultades de contabilidad de los distintos países del mundo preparen a los estudiantes en conocimientos básicos y aplicados, en programas computarizados y en sistemas de tecnología e información, con el fin de que además de conocimientos de la especialidad, tengan: visión panorámica y no solo tubular.

La formación competitiva del contador público se inicia con la concepción educativa de cada facultad de contabilidad, que implica formar al estudiante en función de la realidad económica y socio-política del ámbito de universidad. En el Perú, existe predominio de pequeñas y medianas empresas (PYMES), e inclusive micro empresas, cuyos procesos productivos se desarrollan bajo la lógica del sistema neoliberal que da énfasis al mercado y disminuye la intervención del Estado en la economía, impidiéndole promover y gerenciar empresas públicas. La formación del contador público debe ser panorámica y no solo tubular. Un especialista en información financiera debe ser un gran experto en el dominio de la misma. La carencia de fundamentos epistemológicos no le permitirá explicar mejor los conocimientos de la ciencia contable y la organización y funcionamiento de la empresa.

La formación panorámica además de los conocimientos de la ciencia contable, aporta los que tienen que ver con el entorno de la empresa, siendo indispensables los jurídicos, sociológicos, políticos y filosóficos, que orientan al contador público a explicar con rigor los

hechos empresariales, dando un salto de la acción operativa a la exposición racionalizada. En cambio, la visión tubular es consecuencia de los conocimientos de contabilidad encapsulados en sí mismos, sin relacionarlos con otros que también intervienen en el logro de objetivos y metas empresariales.

- La Contabilidad es una ciencia social, un conocimiento sistemático con estructura.
- El objeto de estudio de la Contabilidad es la cuantificación de los recursos económicos y financieros con el propósito de conocer el valor relativo entre los distintos bienes de la empresa.
- El objetivo de la contabilidad es garantizar el funcionamiento de la empresa e inclusive del Estado. Así como las matemáticas garantizan los resultados científicos de otras ciencias, la contabilidad garantiza la coherente toma de decisiones del directorio, gerencia y la de los demás usuarios de la información financiera en función de objetivos y metas empresariales.
- Los fundamentos epistemológicos de la contabilidad inciden en la formación competitiva del contador público. A partir de ellos, el profesional adquiere una visión panorámica, comprende y aplica mejor su visión de la ciencia contable en el desempeño profesional. La enseñanza de la normatividad contable encapsula al estudiante y evita formarse como investigador.
- La formación competitiva del contador público es consecuencia de las tecnologías educativas correspondientes a los bloques curriculares, instrumentos de enseñanza-aprendizaje, sistemas de

aprendizaje y de evaluación, que articuladas y aplicadas correctamente forman profesionales con sólidos conocimientos de contabilidad y con amplia visión epistemológica para resolver problemas de las empresas insertadas en la economía globalizada.

2.6. BASES ANTROPOLÓGICAS

Gaggioli (2014). La larga trayectoria de la antropología y la sociología respecto del análisis de los aspectos culturales y sociales de las actividades económicas y la emergencia financiera, dan cuenta del aporte que las ciencias sociales pueden hacer para la comprensión de la diversidad de factores socioculturales que dan forma a los mercados financieros contemporáneos, que requiere un abordaje en el que confluyan diversas perspectivas teóricas y metodológicas en articulación con hallazgos surgidos de la evidencia empírica.

La perspectiva antropológica ha dotado de elementos conceptuales y metodológicos para abordar la relación múltiple de factores subjetivos, sociales, culturales, económicos y financieros, íntimamente vinculados con el transcurso de la realidad diaria sobre la cual las finanzas contemporáneas se sostienen. La antropología no sólo puede complementar la visión de otras disciplinas para analizar los mercados financieros y sus recurrentes debacles, también posee elementos necesarios para emprender un análisis minucioso del lado mundano de las finanzas.

La creciente trascendencia del mundo financiero en la historia contemporánea abre caminos de indagación a los que la perspectiva antropológica ha logrado contribuir notablemente. Contribución que tiene

que ver con un enfoque original sobre dimensiones informales de la vida social y cultural, lo que esclarece discrepancias entre las comprensiones formales y lo que sucede en la realidad. El mérito antropológico de observar la realidad sociocultural desde el punto de vista de los actores, sus pensamientos y prácticas se traduce en la exhaustiva labor empírica para comprender los mercados financieros en términos de la realidad concreta, en sentido histórico y cultural.

El conocimiento antropológico ofrece un entendimiento distinto del complejo mundo financiero contemporáneo mediante la diversidad de formas que adquieren las instituciones, actores y prácticas que constituyen los mercados, particularmente analizando la especificidad de las condiciones locales en las cuales estos se desenvuelven.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

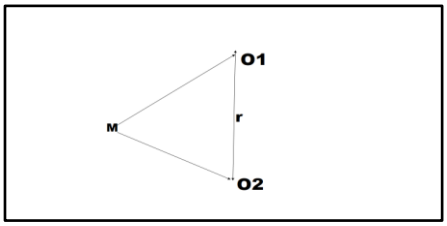
3.1. TIPOS Y NIVEL DE INVESTIGACIÓ

Según Sánchez y Reyes (2015, p. 91), el tipo de estudio es descriptivo correlacional, ya que se centra en establecer y describir la relación que hay o existe entre dos variables de estudio: V1, El control interno V2, El desempeño laboral. Es descriptivo porque las variables no serán modificadas y se estudian tal como se presentan; Según Cancela y otros (2010), los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que interesa describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables. Es correlacional según Hernández y Baptista (2014), porque se orienta a determinar el grado de relación que existirá entre las dos variables sin ser manipuladas.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio es de tipo no experimental ya que se basa en las observaciones de los hechos en su estado natural sin la manipulación de sus variables. Al respecto Hernández, Fernández y Batista (2014); manifiestan que los estudios que corresponde al diseño No experimental – transeccional o transversal, las unidades de análisis se estudian en su propia naturaleza sin manipulación de las mismas, se recolectan datos en un solo momento.

Diseño de estudio Correlacional



Donde:

M = Muestra
O_1 = Observación a la variable 1: El Control interno
r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio
O_2 = Observación a la variable 2: El desempeño laboral

ECUACIÓN ESTADÍSTICAS

Margen: 10%

Nivel de confianza: 99%

Población: 72

Tamaño de muestra: 51

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

Oseda, (2008, p.120) señala que “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea ciudadanía común, calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, matrícula en una misma universidad, o similares”. En esta investigación, la población es de tipo muestral. La población muestral está conformada por 72 trabajadores de 18 a 24

años de la empresa "Selva MIX" S.A.C. de Pucallpa, lo que significa que la muestra es el total de la población, es decir una muestra censal; debido a esta situación, no es necesario algún tipo de muestreo.

Total, de trabajadores en la ¿empresa "Selva MIX" S.A.C. de Pucallpa -2021

Sexo			
Área de trabajo	**Masculino**	**Edad**	**Total**
	72	18-24 años	72
Total	**72**		**72**

Fuente: Planillas "Selva MIX" S.A.C. 2021

3.3.2. MUESTRA

Población muestral de trabajadores en la empresa "Selva MIX" S.A.C. de Pucallpa -2021

Sexo			
	Masculino	**Edad**	**Total**
	51	18-24 años	51
Total	**51**		**51**

Fuente: Planillas "Selva MIX" S.A.C. 2021

Criterio de exclusión: Trabajadores que no se presenten el día de aplicación del instrumento.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Control I**nterno**	Ambiente de control Evaluación de Riesgos Actividades de Control Información y comunicación Supervisión y monitoreo	**Las encuestas** **Cuestionario para trabajadores**
Desempeño L**aboral**	Desempeño de las tareas funcionales Desempeño contextual Desempeño adaptativo Desempeño contra productivo Disciplina	**Las encuestas** **Cuestionario para trabajadores**

3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a. TÉCNICAS: ENCUESTA

Se entiende como técnica al conjunto de instrumentos y medios mediante los cuales se verifica el método, tiene como objetivos los siguientes: clasificar las etapas del estudio a investigar, seleccionar instrumentos para utilizar toda información y conducir a una verificación de datos (Hernández, 2014). La encuesta es la técnica a aplicarse en el desarrollo de la investigación en curso y está destinada a obtener datos de varias personas. Como instrumento para la variable 1: El control interno, se aplicará el Cuestionario N° 01 para obtener información sobre el Control Interno desde la perspectiva del trabajador, que permite medir la variable en sus cinco dimensiones: a) Ambiente de control, b) Evaluación de riesgos, c) Actividades de control, d) Información y comunicación, e) Supervisión y monitoreo. Para la

variable 2: El desempeño laboral, se aplicará el cuestionario N° 02 para recolectar información sobre el Desempeño Laboral desde la perspectiva del trabajador**,** que mide la variable en sus cinco dimensiones: a) Desempeño de tareas funcionales, b) Desempeño contextual, c) Desempeño adaptativo, d) Desempeño contra productivo y e) Disciplina.

b. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento de medición para la variable 1: Cuestionario N° 01 para obtener información sobre el Control Interno desde la perspectiva del trabajador. Que tiene por finalidad el registro del nivel acerca de la variable control interno en función a cada dimensión, consta de 20 ítems y 5 dimensiones: 1. Ambiente de control. 2. Evaluación de riesgos. 3. Actividades de control. 4. Información y comunicación y 5. Supervisión y monitoreo. Cada indicador está representado por uno o más ítems, que están redactados en forma de expresiones interrogativas, que permiten al investigador reducir significativamente el margen de subjetividad respecto a la variable que se evalúa. Cada ítem puede ser calificado con un punto como mínimo y cinco como máximo, en una escala tipo Likert que registra las respuestas: 1= Nunca; 2=Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 =Siempre.

Instrumento de medición para la variable 2: Cuestionario N° 02 para obtener información sobre el Desempeño laboral desde la perspectiva del trabajador. Que tiene por finalidad el registro del nivel acerca de la variable Desempeño laboral en función a cada dimensión, consta de 18 ítems y 5 dimensiones: 1. Desempeño de tareas funcionales. 2.

Desempeño contextual 3. Desempeño adaptativo 4. Desempeño contra productivo y 5. Disciplina. Cada indicador está representado por uno o más ítems, que están redactados en forma de expresiones interrogativas, que permiten al investigador reducir significativamente el margen de subjetividad respecto a la variable que se evalúa. Cada ítem puede ser calificado con un punto como mínimo y cinco como máximo, en una escala tipo Likert que registra las respuestas: 1= Nunca; 2=Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 =Siempre.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Dimensión: Ambiente de control

¿La empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida?

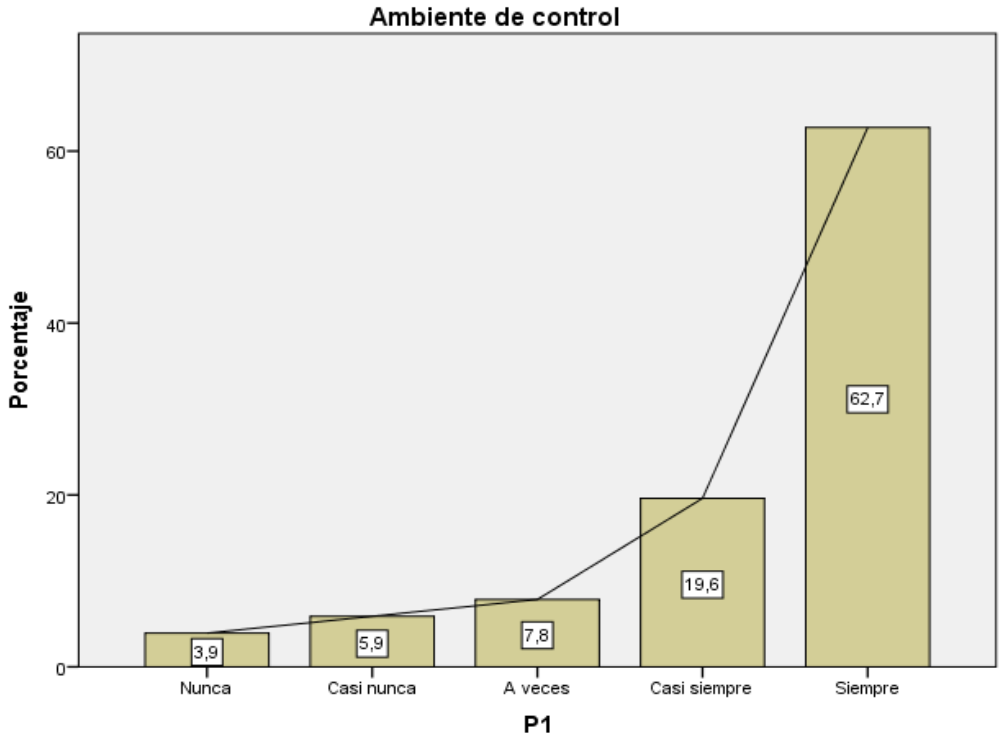
Tabla 1.

Ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	3	5,9	5,9	9,8
	A veces	4	7,8	7,8	17,6
	Casi siempre	10	19,6	19,6	37,3
	Siempre	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 1



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida?

Para ello el 62.7% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida. El 19.6% de los trabajadores respondieron que casi siempre la empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida. El 7.8% de los trabajadores respondieron que a veces la empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que nunca la empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida.

4.2. Dimensión: Ambiente de control

¿La orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa?

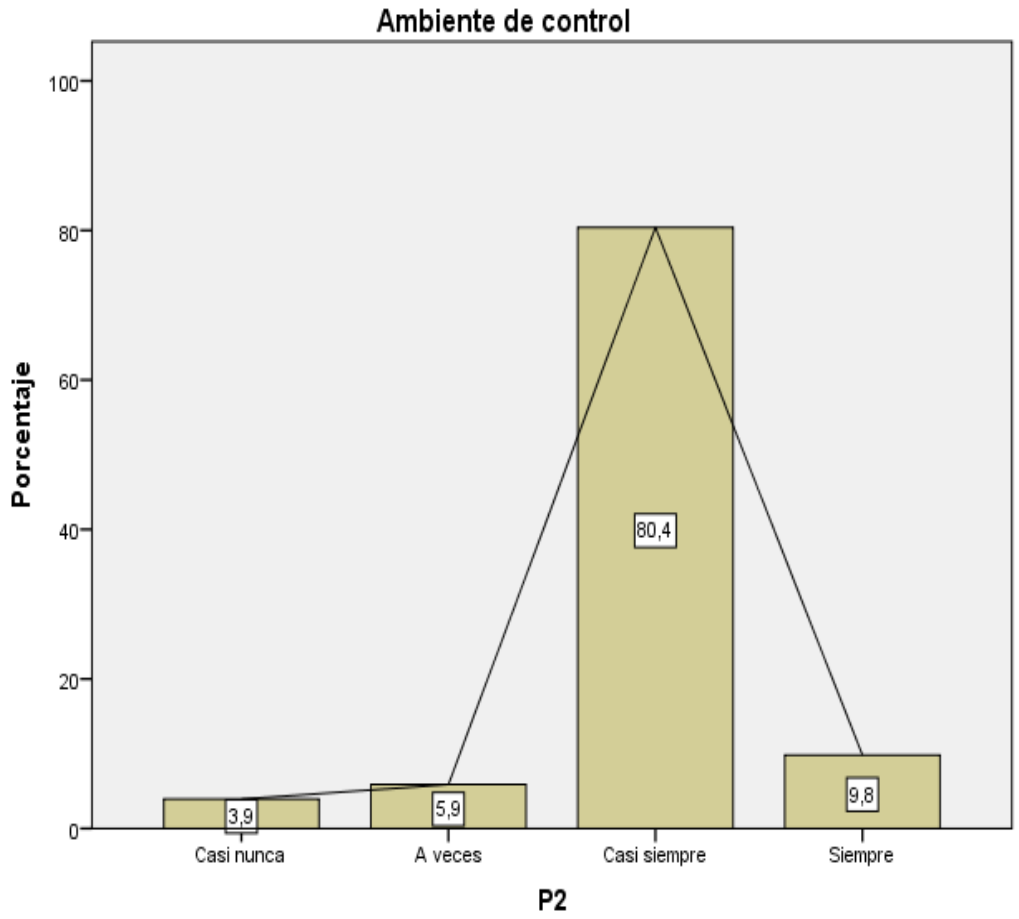
Tabla 2.

Ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	2	3,9	3,9	3,9
	A veces	3	5,9	5,9	9,8
	Casi siempre	41	80,4	80,4	90,2
	Siempre	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 2



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa?

Para ello el 9.8% de los trabajadores respondieron que siempre la orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa. El 80.4% de los trabajadores respondieron que casi siempre la orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa. El 5.9% de los trabajadores respondieron que a veces la orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa.

4.3. Dimensión: Ambiente de control

¿La empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos?

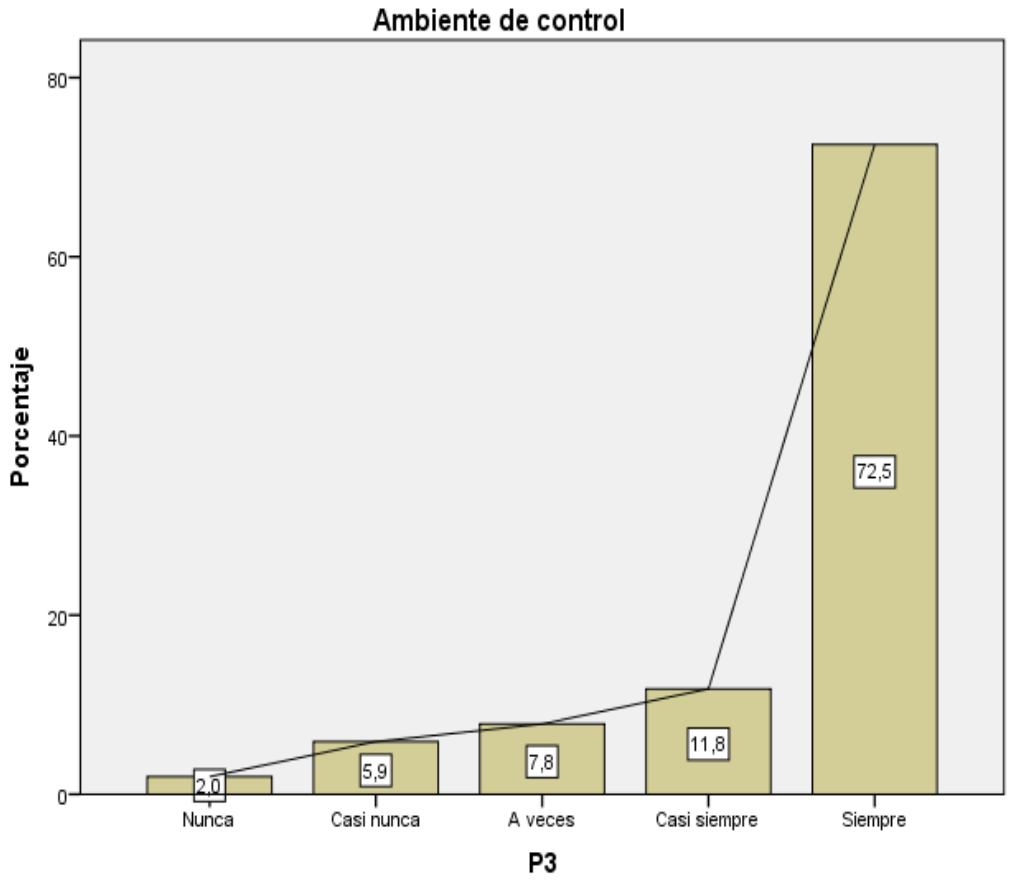
Tabla 3.

Ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	3	5,9	5,9	7,8
	A veces	4	7,8	7,8	15,7
	Casi siempre	6	11,8	11,8	27,5
	Siempre	37	72,5	72,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 3



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos?

Para ello el 72.5% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos. El 11.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre la empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos. El 7.8% de los trabajadores respondieron que a veces la empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca la empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos.

4.4. Dimensión: Ambiente de control

¿El Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente?

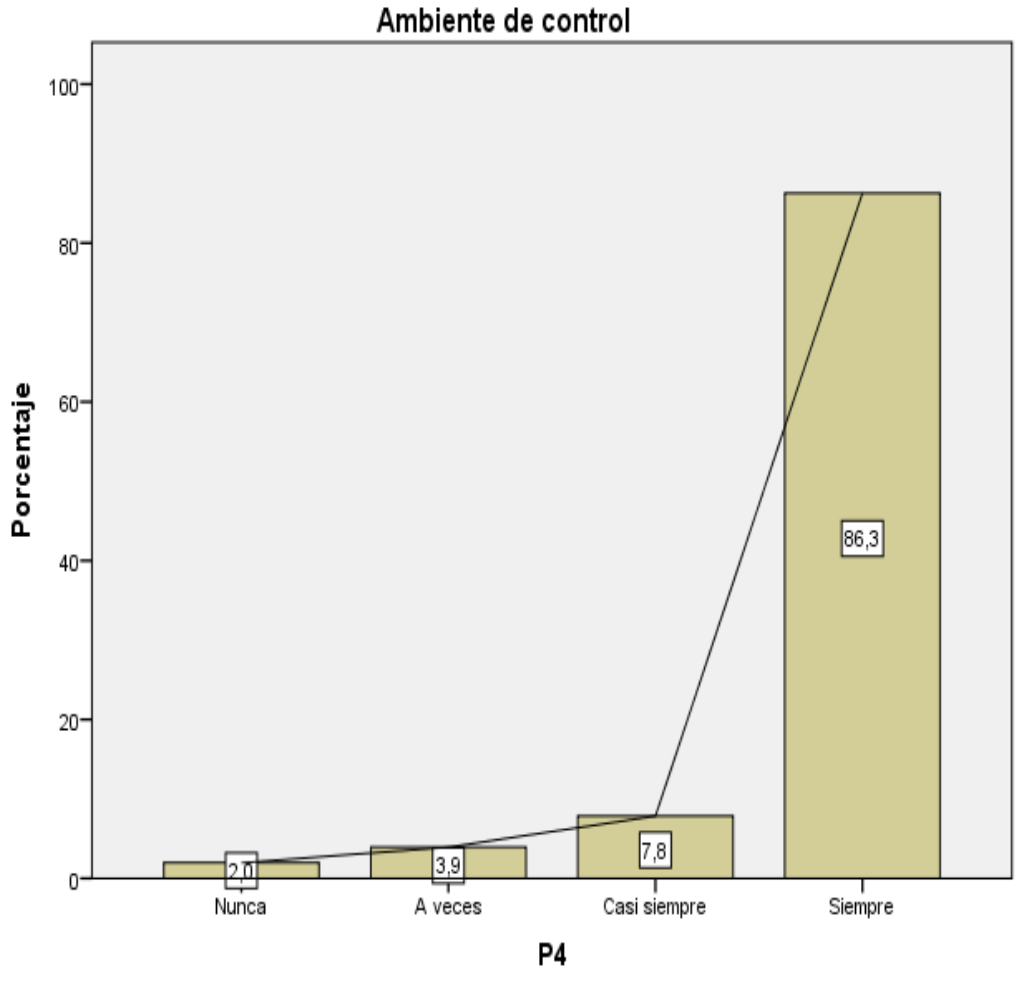
Tabla 4.

Ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	2	3,9	3,9	5,9
	Casi siempre	4	7,8	7,8	13,7
	Siempre	44	86,3	86,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 4



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿El Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente?

Para ello el 86.3% de los trabajadores respondieron que siempre el Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre el Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces el Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca el Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente.

4.5. Dimensión: Ambiente de control

¿La empresa cuenta con un Diagnóstico situacional?

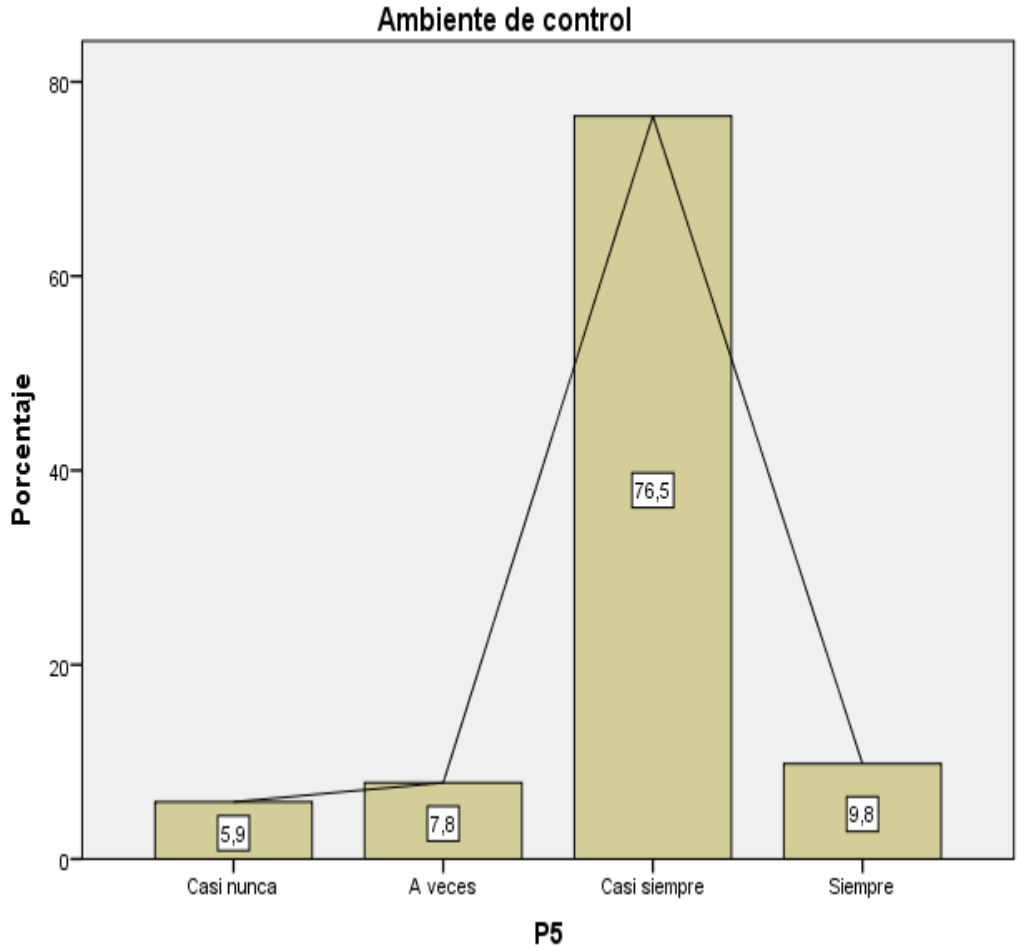
Tabla 5.

Ambiente de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	3	5,9	5,9	5,9
	A veces	4	7,8	7,8	13,7
	Casi siempre	39	76,5	76,5	90,2
	Siempre	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 5



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La empresa cuenta con un Diagnóstico situacional?

Para ello el 9.8% de los trabajadores respondieron que siempre la empresa cuenta con un Diagnóstico situacional. El 76.5% de los trabajadores respondieron que casi siempre la empresa cuenta con un Diagnóstico situacional. El 7.8% de los trabajadores respondieron que a veces la empresa cuenta con un Diagnóstico situacional. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca la empresa cuenta con un Diagnóstico situacional.

4.6. Dimensión: Evaluación de riesgos

¿El Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado?

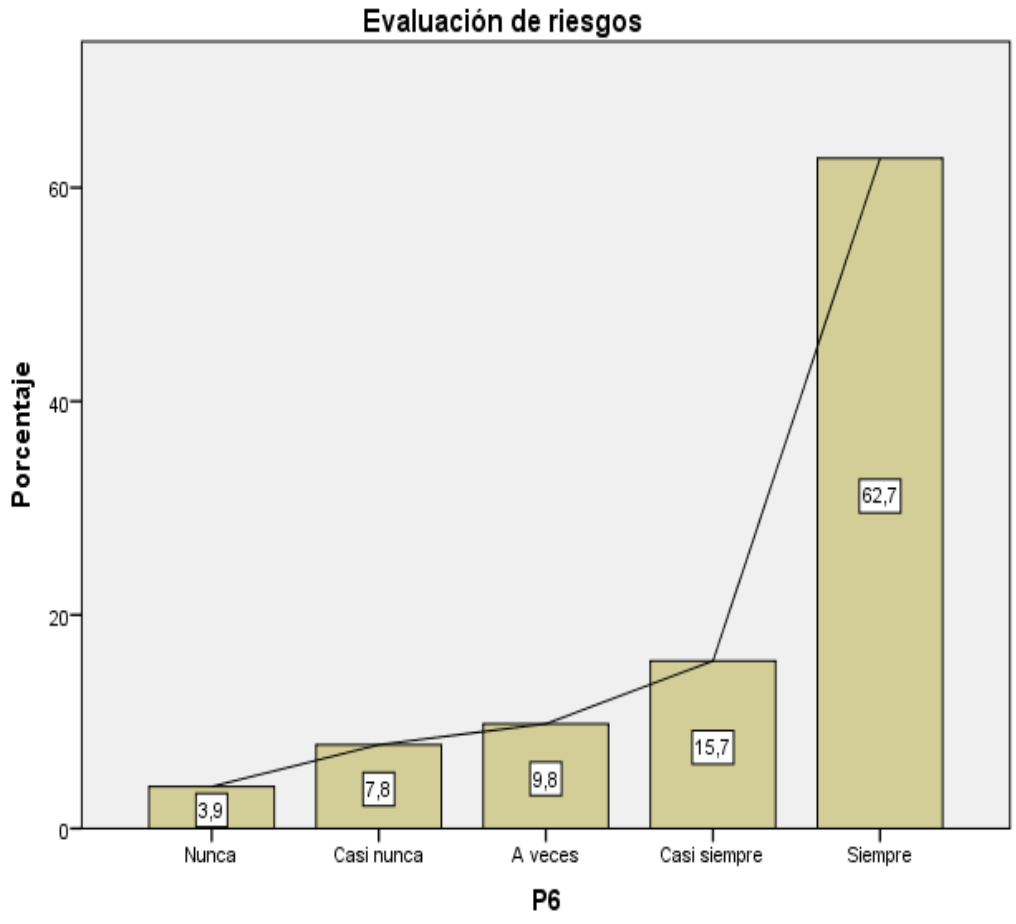
Tabla 6.

Evaluación de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	4	7,8	7,8	11,8
	A veces	5	9,8	9,8	21,6
	Casi siempre	8	15,7	15,7	37,3
	Siempre	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 6



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿El Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado? Para ello el 62.7% de los trabajadores respondieron que siempre el Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado. El 15.7% de los trabajadores respondieron que casi siempre el Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado. El 9.8% de los trabajadores respondieron que a veces el Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca el Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que nunca el Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado.

4.7. Dimensión: Evaluación de riesgos

¿Las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican?

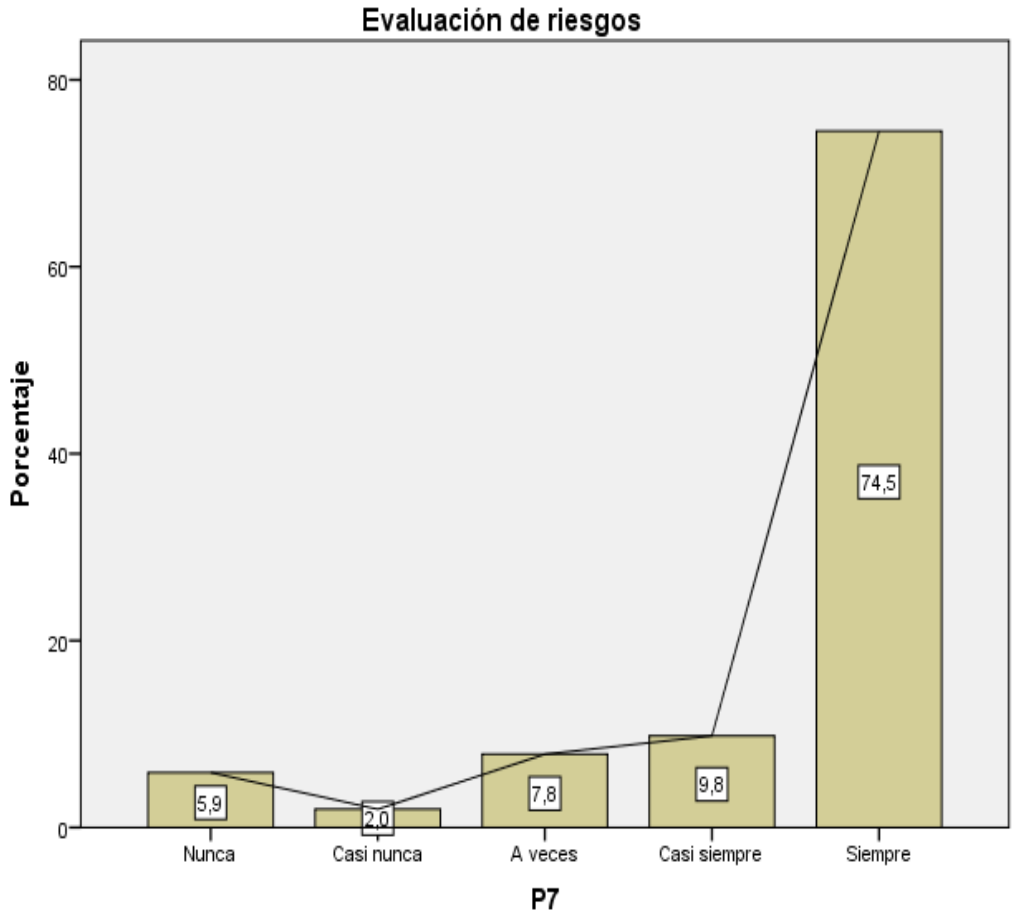
Tabla 7.

Evaluación de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	1	2,0	2,0	7,8
	A veces	4	7,8	7,8	15,7
	Casi siempre	5	9,8	9,8	25,5
	Siempre	38	74,5	74,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 7



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican? Para ello el 74.5% de los trabajadores respondieron que siempre las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican. El 7.8% de los trabajadores respondieron que a veces las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican.

4.8. Dimensión: Evaluación de riesgos

¿Están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización?

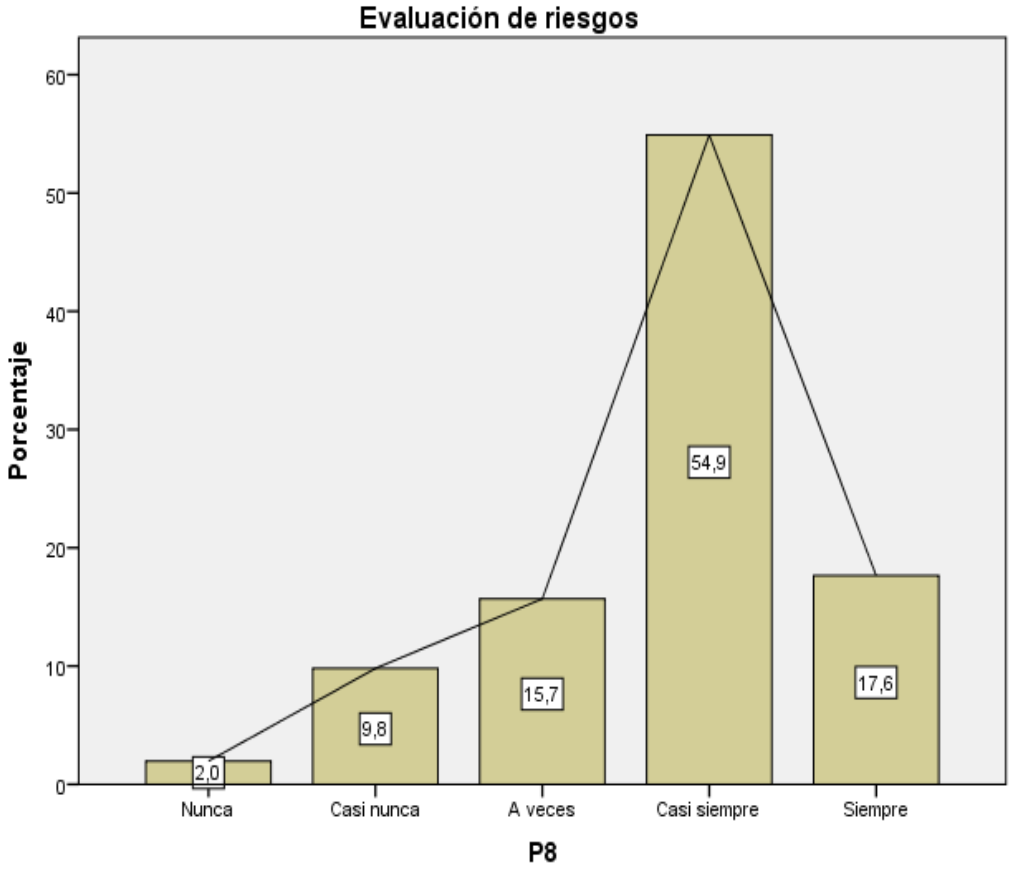
Tabla 8.

Evaluación de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	5	9,8	9,8	11,8
	A veces	8	15,7	15,7	27,5
	Casi siempre	28	54,9	54,9	82,4
	Siempre	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 8



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización?

Para ello el 17.6% de los trabajadores respondieron que siempre están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización. El 54.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización. El 15.7% de los trabajadores respondieron que a veces están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización.

4.9. Dimensión: Actividades de control

¿La capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos?

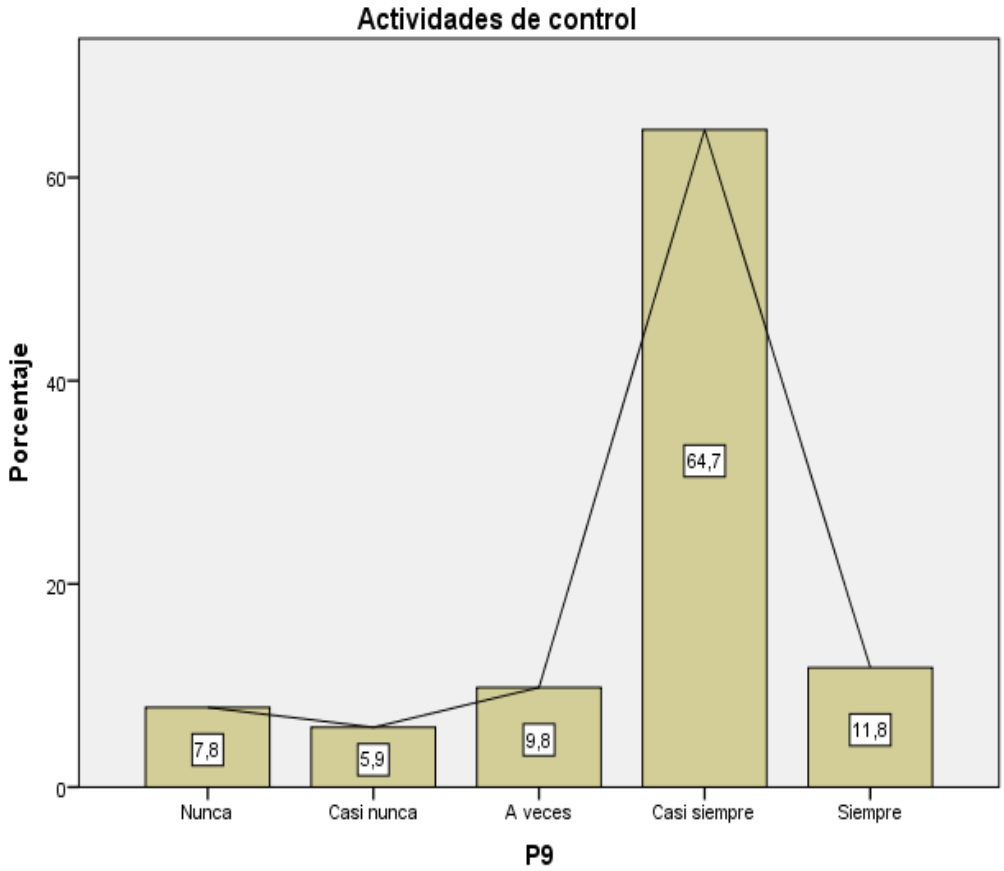
Tabla 9.

Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	3	5,9	5,9	13,7
	A veces	5	9,8	9,8	23,5
	Casi siempre	33	64,7	64,7	88,2
	Siempre	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 9



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos?

Para ello el 11.8% de los trabajadores respondieron que siempre la capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos. El 64.7% de los trabajadores respondieron que casi siempre la capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos. El 9.8% de los trabajadores respondieron que a veces la capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos. Por último, el 7.8% de los trabajadores respondieron que nunca la capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos.

4.10. Dimensión: Actividades de control

¿Las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos?

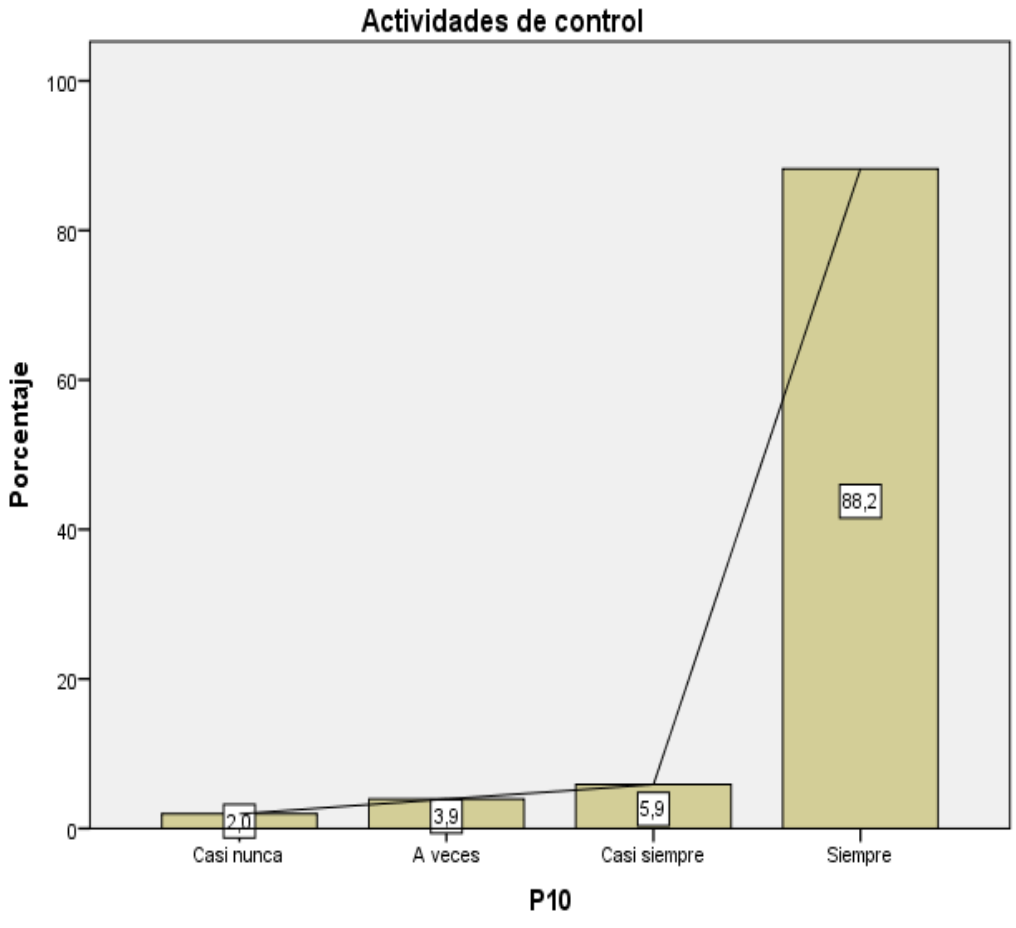
Tabla 10.

Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	2	3,9	3,9	5,9
	Casi siempre	3	5,9	5,9	11,8
	Siempre	45	88,2	88,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 10



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos?

Para ello el 88.2% de los trabajadores respondieron que siempre las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos.

4.11. Dimensión: Actividades de control

¿La actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica?

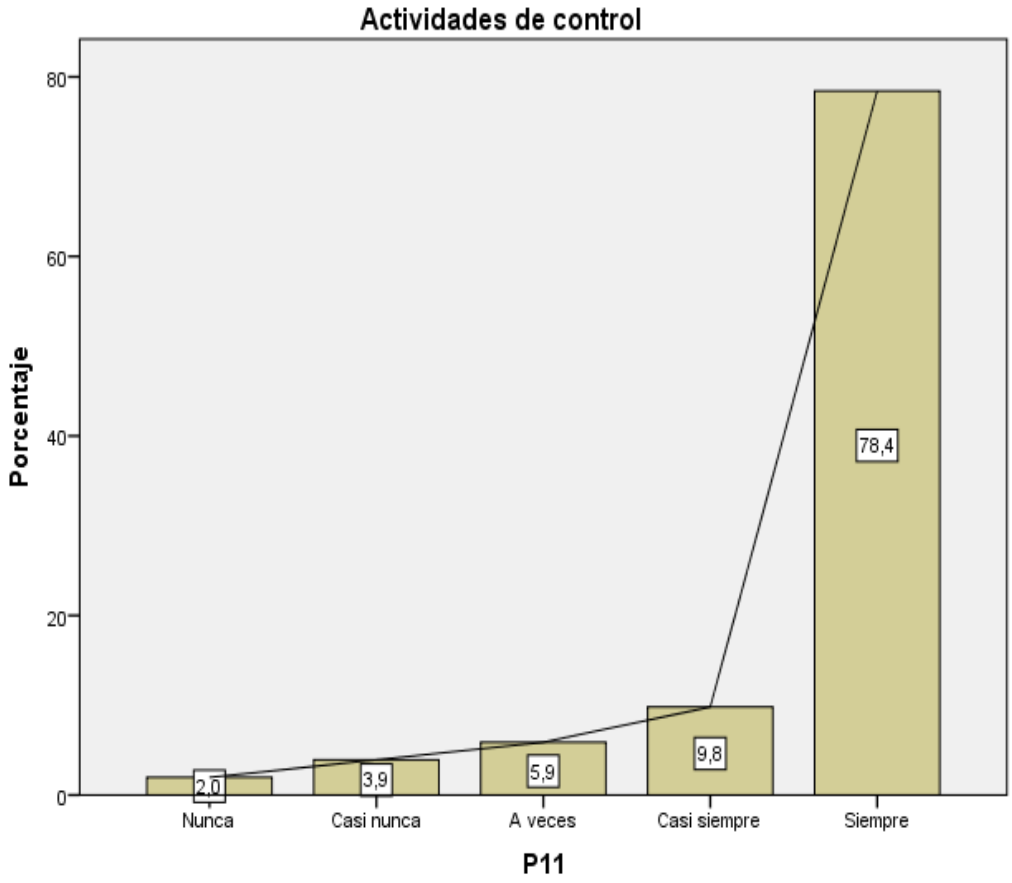
Tabla 11.

Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	3,9	3,9	5,9
	A veces	3	5,9	5,9	11,8
	Casi siempre	5	9,8	9,8	21,6
	Siempre	40	78,4	78,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 11



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica?

Para ello el 78.4% de los trabajadores respondieron que siempre la actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre la actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica. El 5.9% de los trabajadores respondieron que a veces la actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca la actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica.

4.12. Dimensión: Actividades de control

¿Los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño?

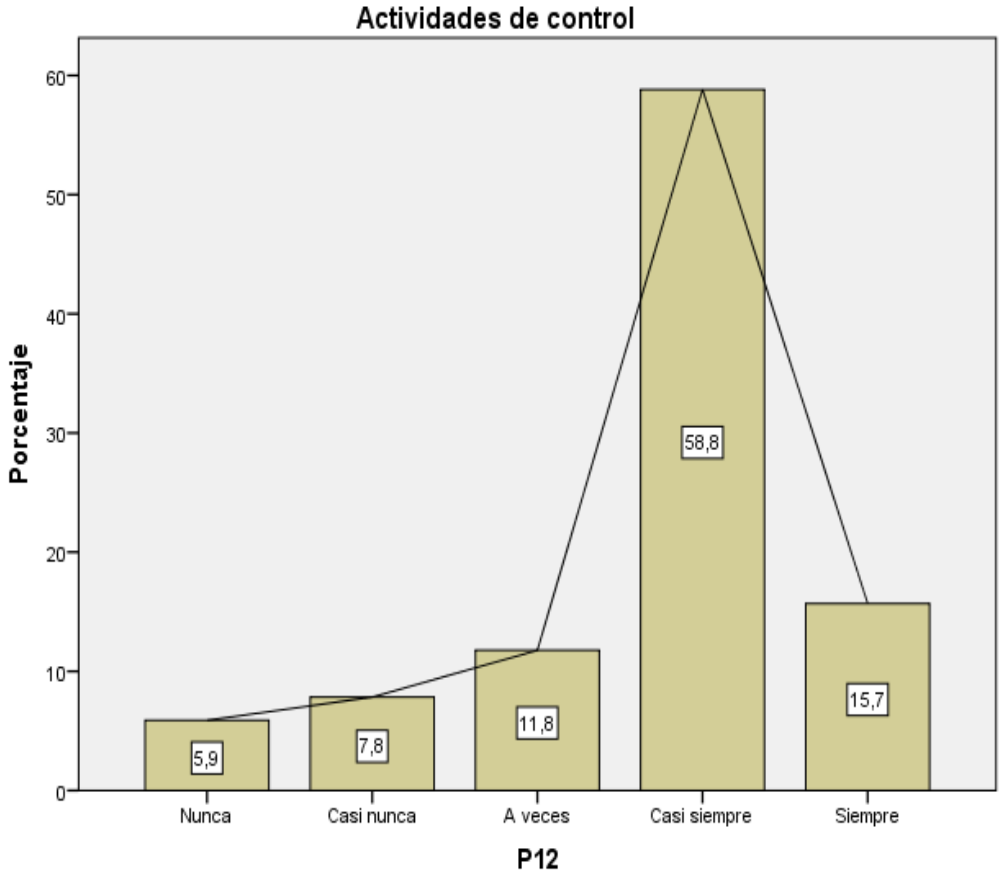
Tabla 12.

Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	4	7,8	7,8	13,7
	A veces	6	11,8	11,8	25,5
	Casi siempre	30	58,8	58,8	84,3
	Siempre	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 12



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño?

Para ello el 15.7% de los trabajadores respondieron que siempre los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño. El 58.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño. El 11.8% de los trabajadores respondieron que a veces los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño.

4.13. Dimensión: Actividades de control

¿Se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas?

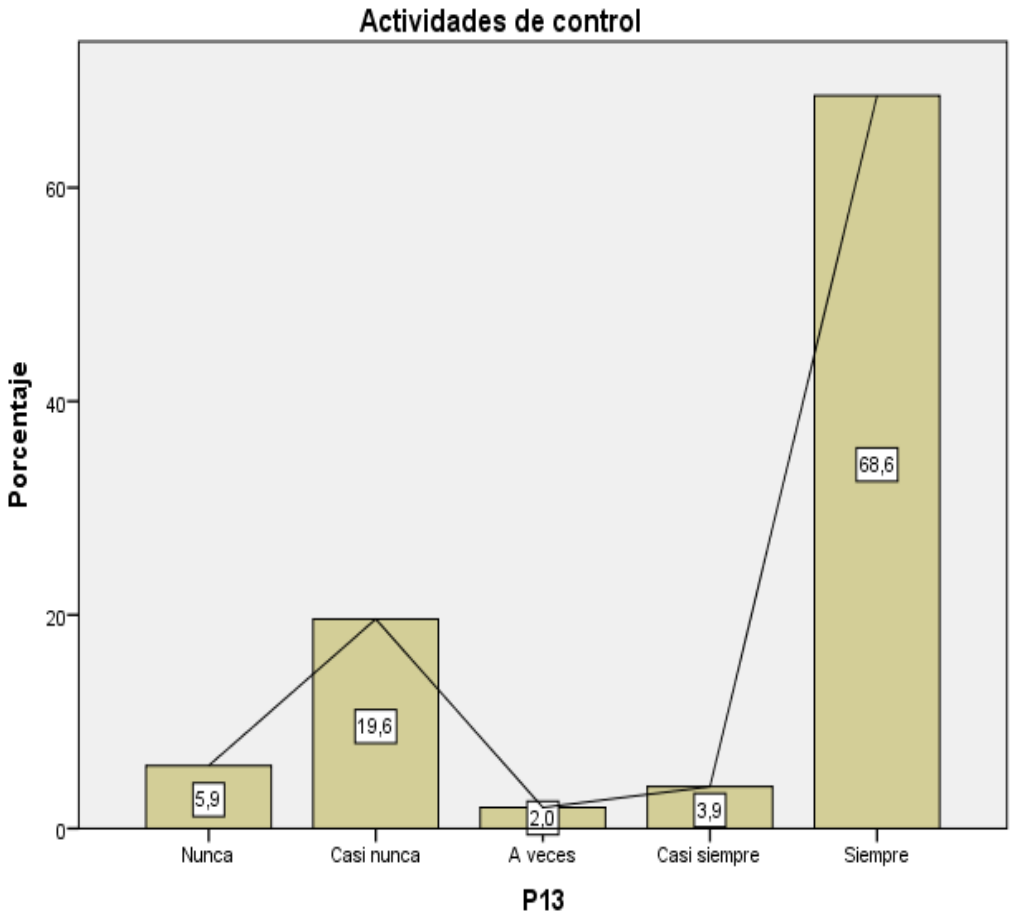
Tabla 13.

Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	10	19,6	19,6	25,5
	A veces	1	2,0	2,0	27,5
	Casi siempre	2	3,9	3,9	31,4
	Siempre	35	68,6	68,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 13



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas?

Para ello el 68.6% de los trabajadores respondieron que siempre se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas. El 2.0% de los trabajadores respondieron que a veces se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas. El 19.6% de los trabajadores respondieron que casi nunca se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas.

4.14. Dimensión: Información y comunicación

¿La información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada?

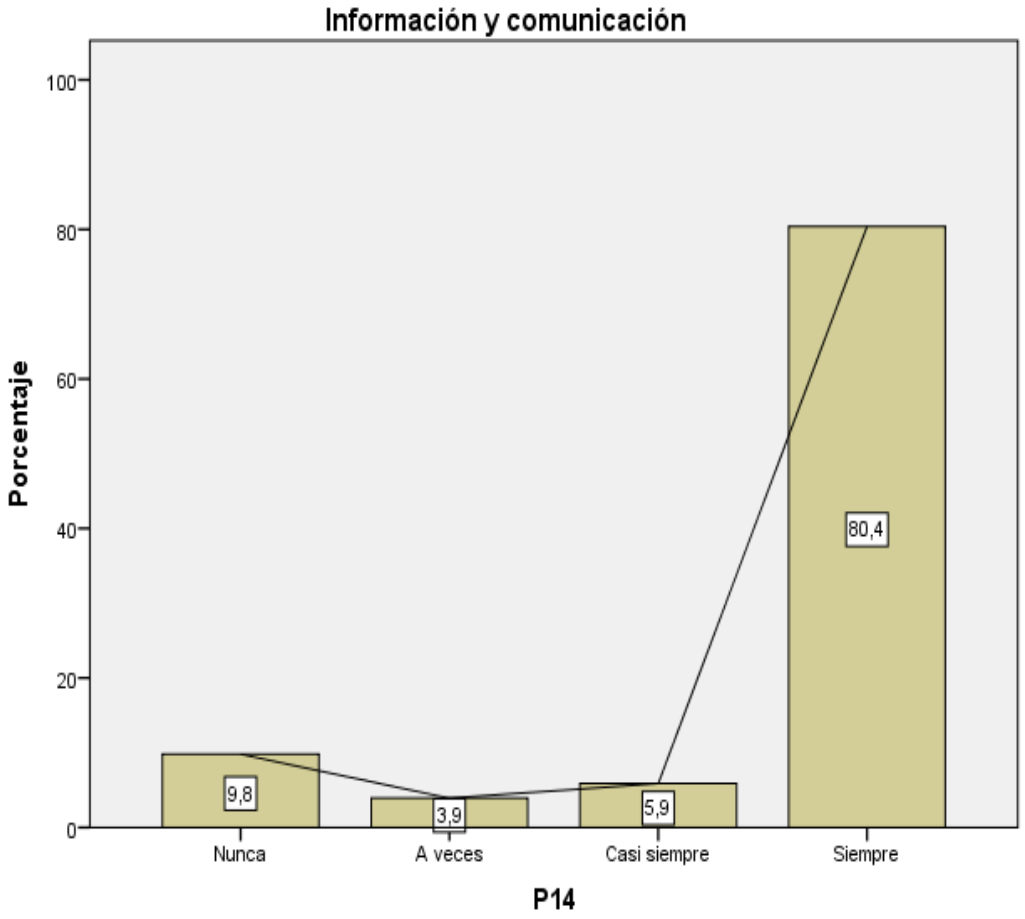
Tabla 14.

Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	9,8	9,8	9,8
	A veces	2	3,9	3,9	13,7
	Casi siempre	3	5,9	5,9	19,6
	Siempre	41	80,4	80,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 14



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada?

Para ello el 80.4% de los trabajadores respondieron que siempre la información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre la información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces la información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada. Por último, el 9.8% de los trabajadores respondieron que nunca la información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada.

4.15. Dimensión: Información y comunicación

¿La información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos?

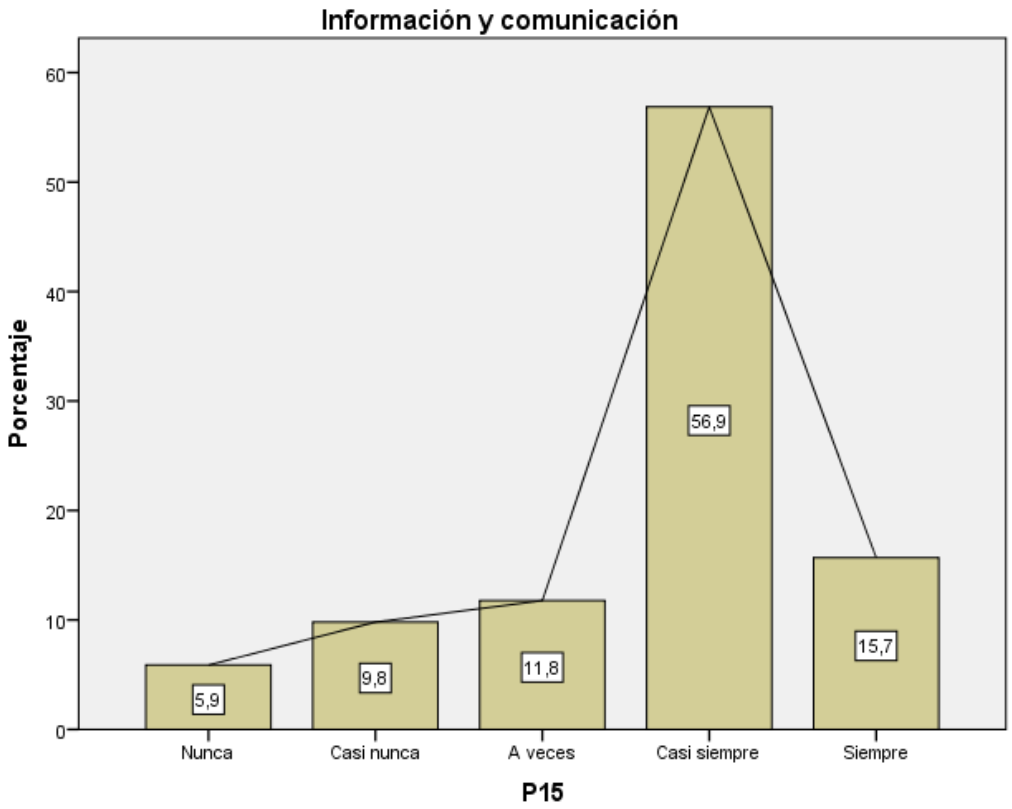
Tabla 15.

Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	5	9,8	9,8	15,7
	A veces	6	11,8	11,8	27,5
	Casi siempre	29	56,9	56,9	84,3
	Siempre	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 15



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos?

Para ello el 15.7% de los trabajadores respondieron que siempre la información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos. El 56.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre la información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos. El 11.8% de los trabajadores respondieron que a veces la información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca la información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca la información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos.

4.16. Dimensión: Información y comunicación

¿El archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios?

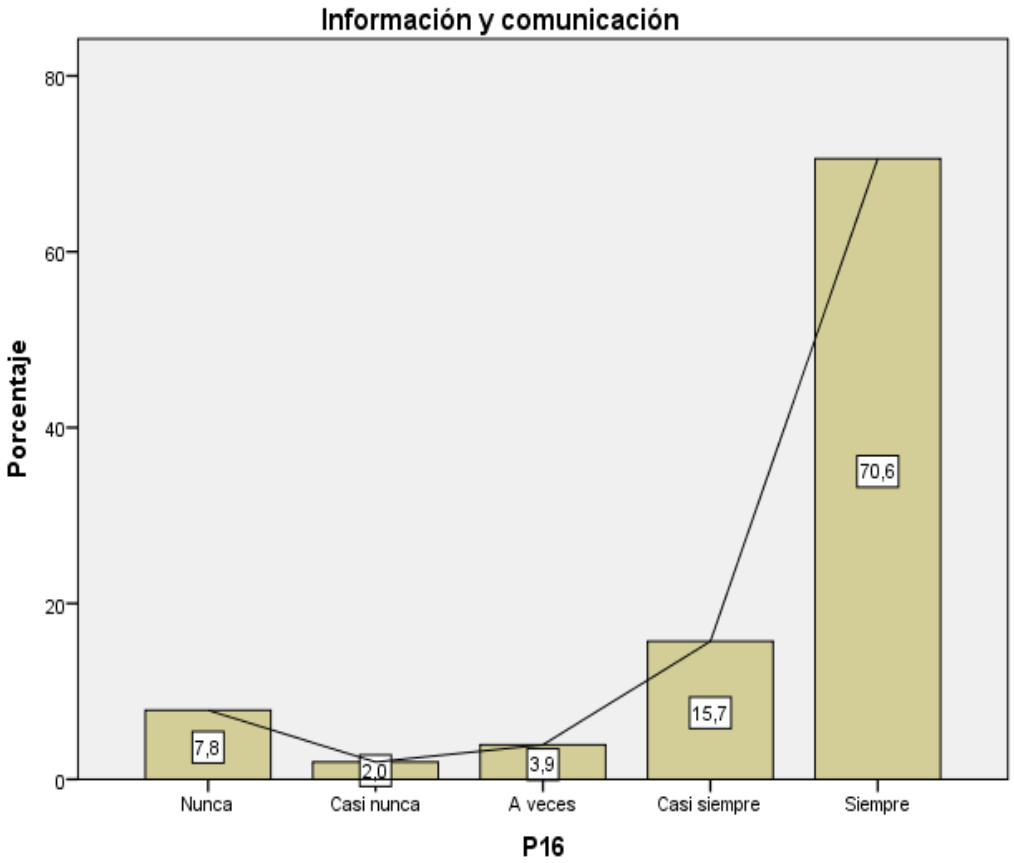
Tabla 16.

Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	1	2,0	2,0	9,8
	A veces	2	3,9	3,9	13,7
	Casi siempre	8	15,7	15,7	29,4
	Siempre	36	70,6	70,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 16



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿El archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios?

Para ello el 70.6% de los trabajadores respondieron que siempre el archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios. El 15.7% de los trabajadores respondieron que casi siempre el archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces el archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca el archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios. Por último, el 7.8% de los trabajadores respondieron que nunca el archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios.

4.17. Dimensión: Información y comunicación

¿La comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad?

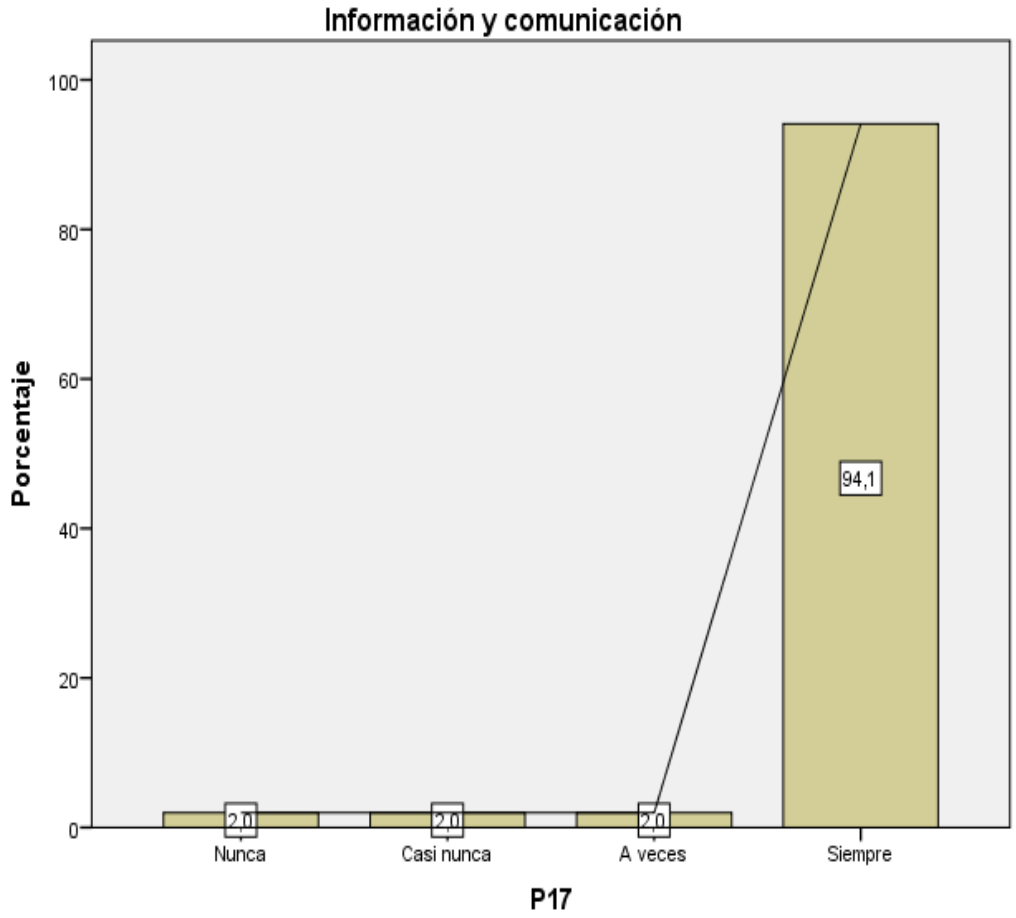
Tabla 17.

Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	3,9
	A veces	1	2,0	2,0	5,9
	Siempre	48	94,1	94,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 17



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad?

Para ello el 94.1% de los trabajadores respondieron que siempre la comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi siempre la comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad. El 2.0% de los trabajadores respondieron que a veces la comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad. Por último, el 2.0% de los

trabajadores respondieron que nunca la comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad.

4.18. Dimensión: Información y comunicación

¿La comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa?

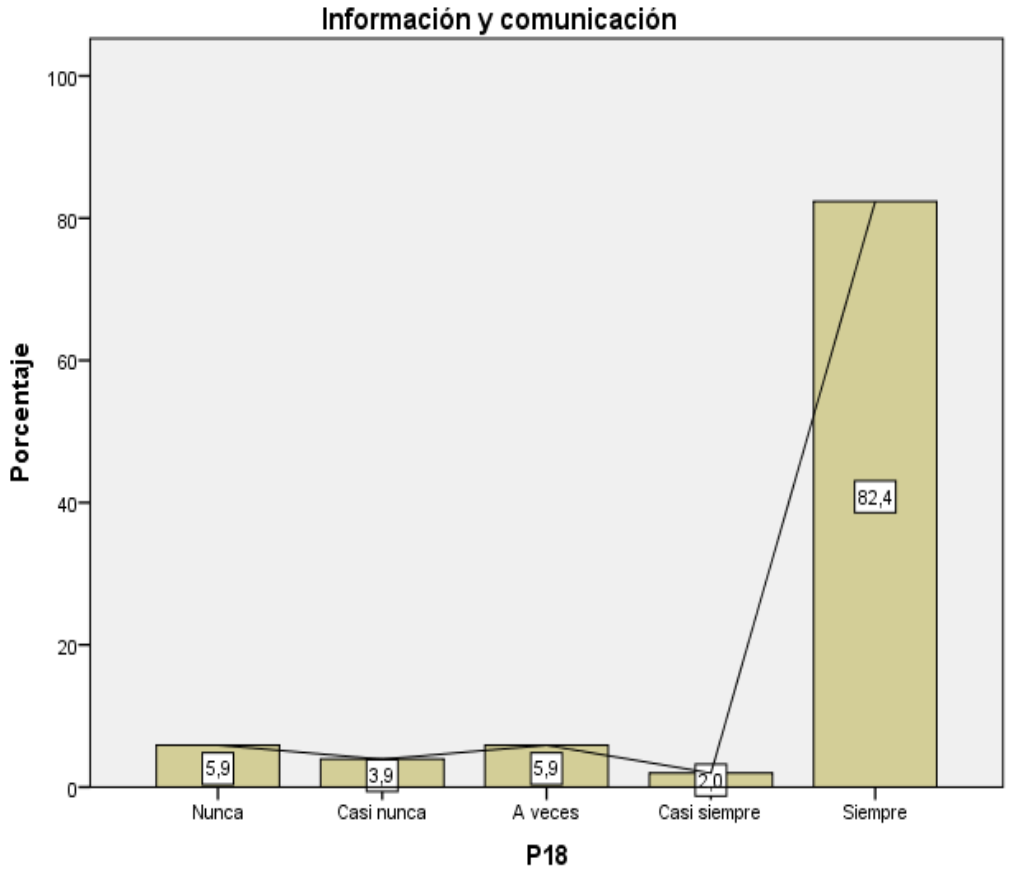
Tabla 18.

Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	2	3,9	3,9	9,8
	A veces	3	5,9	5,9	15,7
	Casi siempre	1	2,0	2,0	17,6
	Siempre	42	82,4	82,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 18



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa?

Para ello el 82.4% de los trabajadores respondieron que siempre la comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi siempre la comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa. El 5.9% de los trabajadores respondieron que a veces la comunicación externa comunica información externa relevante de afuera

hacia el interior de la organización y viceversa. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca la comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa.

4.19. Dimensión: Supervisión y monitoreo

¿La supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan?

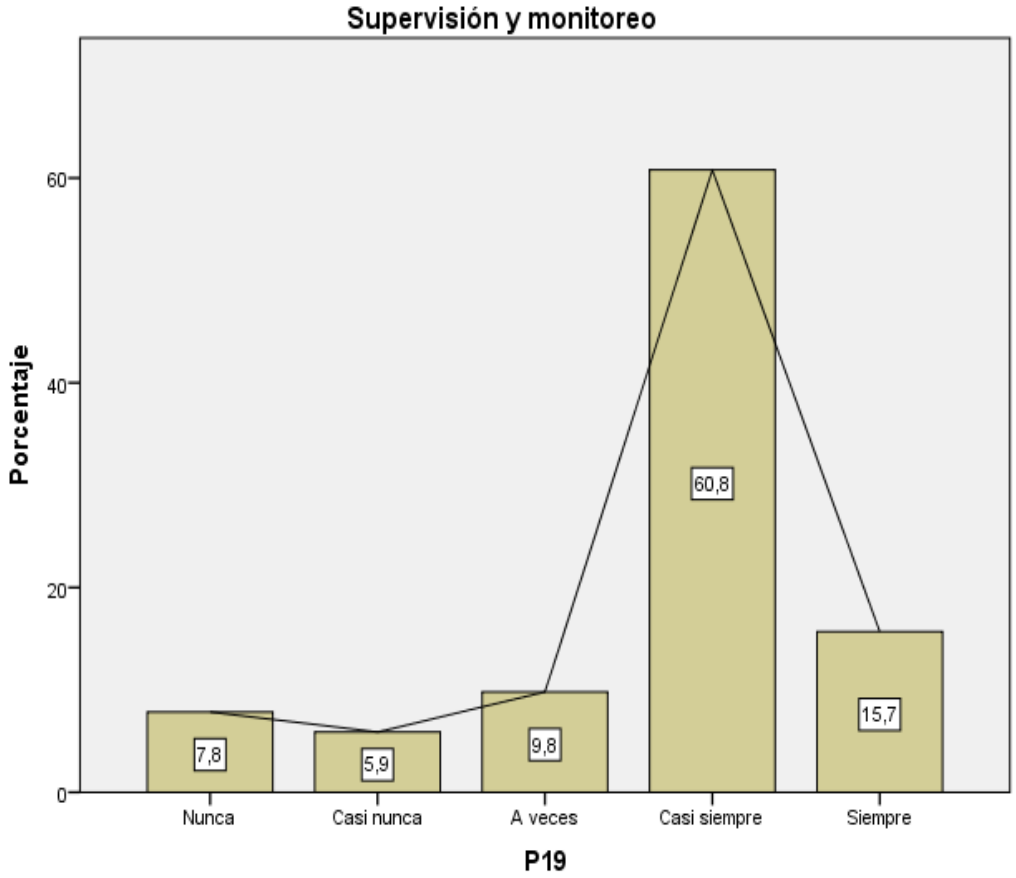
Tabla 19.

Supervisión y monitoreo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	3	5,9	5,9	13,7
	A veces	5	9,8	9,8	23,5
	Casi siempre	31	60,8	60,8	84,3
	Siempre	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 19



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan?

Para ello el 15.7% de los trabajadores respondieron que siempre la supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan. El 60.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre la supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan. El 9.8% de los trabajadores respondieron que a veces la supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan. Por último, el 7.8% de los trabajadores

respondieron que nunca la supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan.

4.20. Dimensión: Supervisión y monitoreo

¿Se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente?

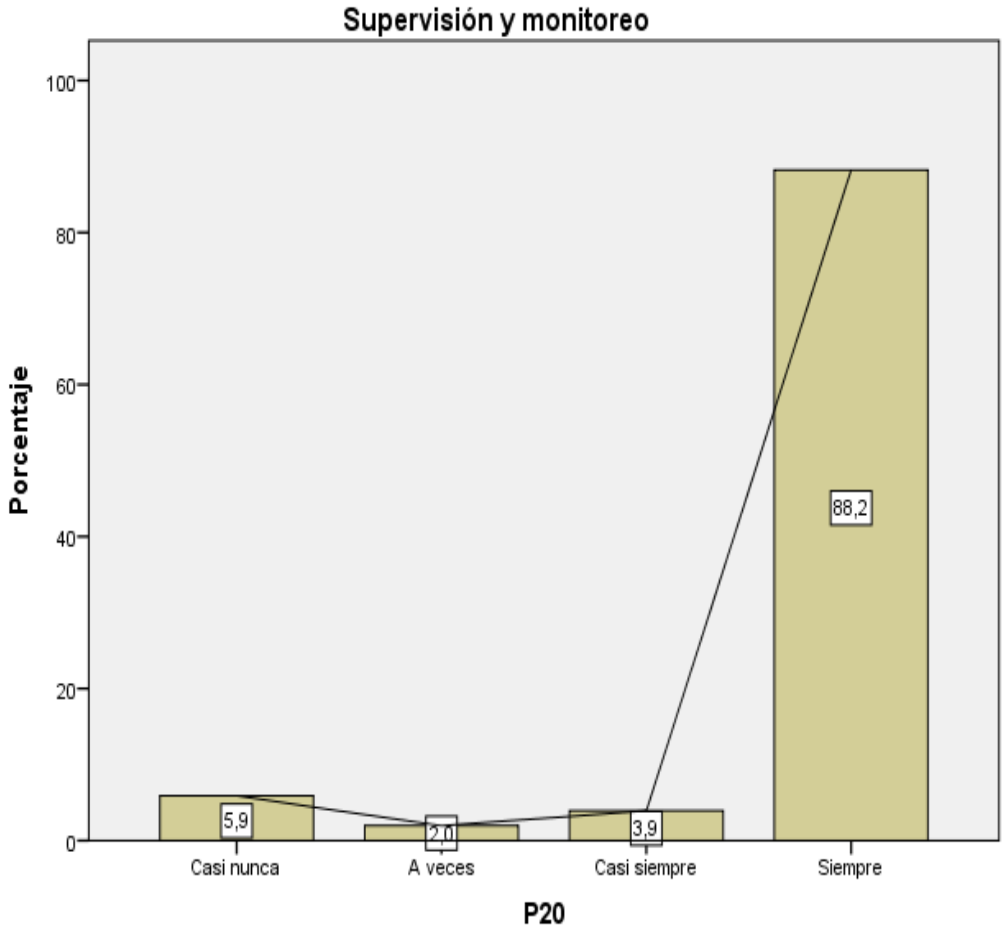
Tabla 20.

Supervisión y monitoreo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	3	5,9	5,9	5,9
	A veces	1	2,0	2,0	7,8
	Casi siempre	2	3,9	3,9	11,8
	Siempre	45	88,2	88,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable control interno
Fuente: Elaboración propia

Figura 20



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente?

Para ello el 88.2% de los trabajadores respondieron que siempre se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente. El 2.0% de los trabajadores respondieron que a veces se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes

y funcionen adecuadamente. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente.

4.21. Dimensión: Desempeño de tareas funcionales

¿Considera que su trabajo es de calidad?

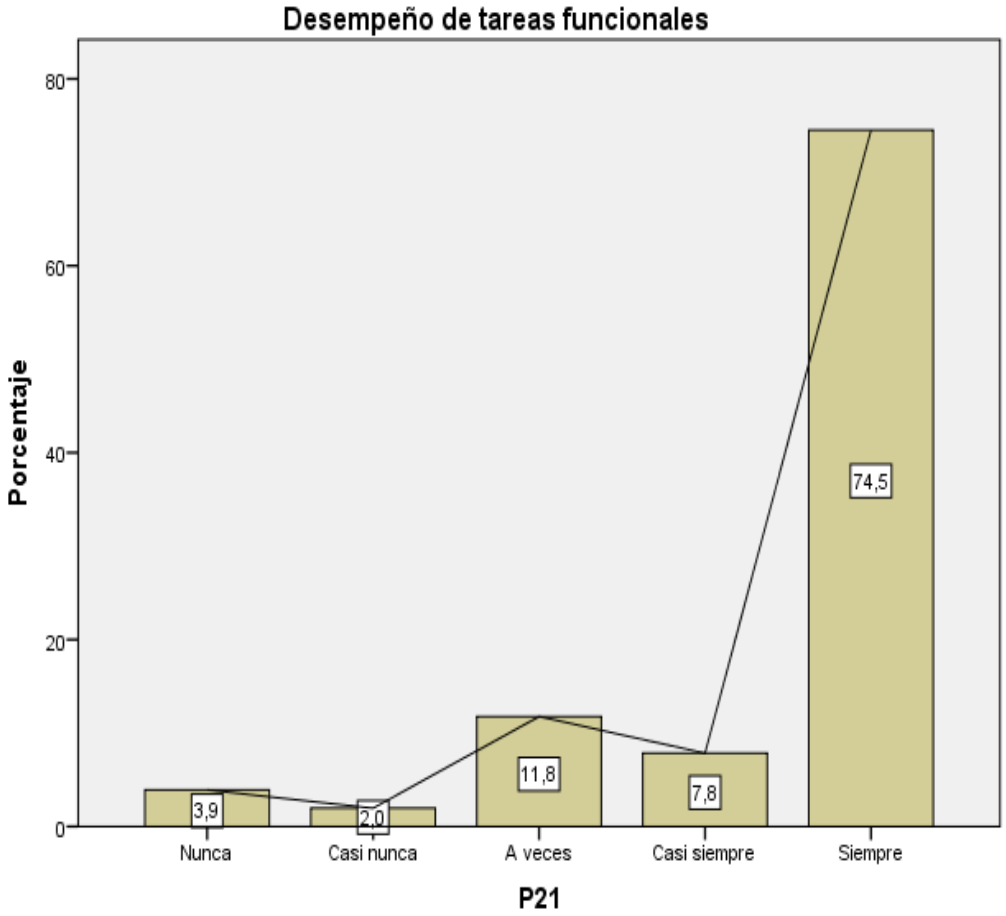
Tabla 21.

Desempeño de tareas funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	1	2,0	2,0	5,9
	A veces	6	11,8	11,8	17,6
	Casi siempre	4	7,8	7,8	25,5
	Siempre	38	74,5	74,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 21



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Considera que su trabajo es de calidad?

Para ello el 74.5% de los trabajadores respondieron que siempre considera que su trabajo es de calidad. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre considera que su trabajo es de calidad. El 11.8% de los trabajadores respondieron que a veces considera que su trabajo es de calidad. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca considera que su trabajo es de calidad. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que nunca considera que su trabajo es de calidad.

4.22. Dimensión: Desempeño de tareas funcionales

¿Planifica sus tareas todos los días?

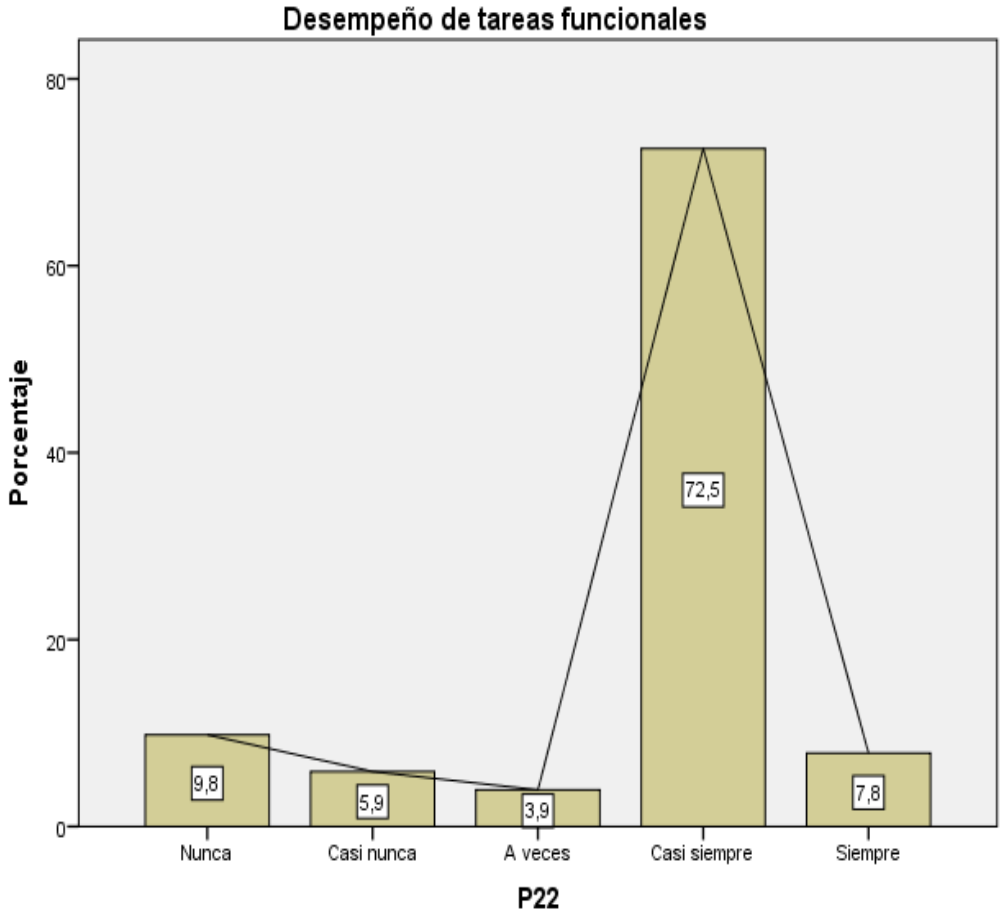
Tabla 22.

Desempeño de tareas funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	9,8	9,8	9,8
	Casi nunca	3	5,9	5,9	15,7
	A veces	2	3,9	3,9	19,6
	Casi siempre	37	72,5	72,5	92,2
	Siempre	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 22



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Planifica sus tareas todos los días?

Para ello el 7.8% de los trabajadores respondieron que siempre planifica sus tareas todos los días. El 72.5% de los trabajadores respondieron que casi siempre planifica sus tareas todos los días. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces planifica sus tareas todos los días. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca planifica sus tareas todos los días. Por último, el 9.8% de los trabajadores respondieron que nunca planifica sus tareas todos los días.

4.23. Dimensión: Desempeño de tareas funcionales

¿Se considera un servidor eficiente?

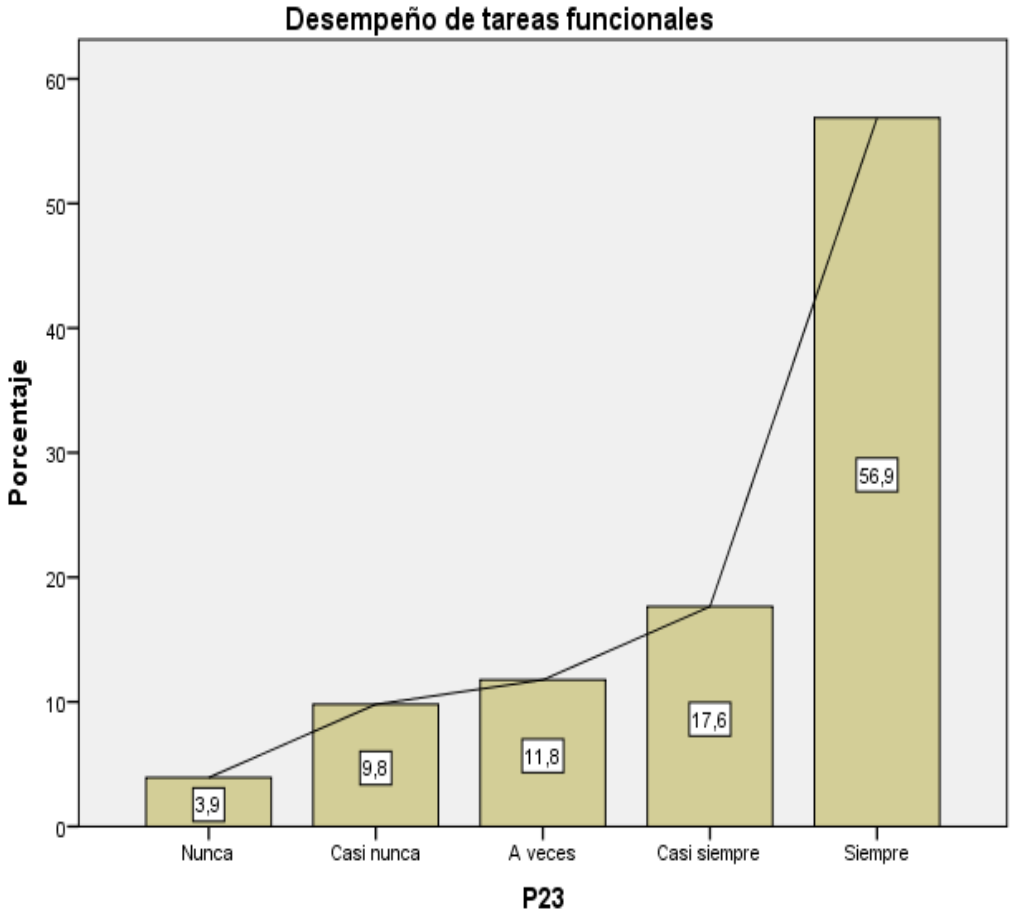
Tabla 23.

Desempeño de tareas funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	5	9,8	9,8	13,7
	A veces	6	11,8	11,8	25,5
	Casi siempre	9	17,6	17,6	43,1
	Siempre	29	56,9	56,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 23



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Se considera un servidor eficiente?

Para ello el 56.9% de los trabajadores respondieron que siempre se considera un servidor eficiente. El 17.6% de los trabajadores respondieron que casi siempre se considera un servidor eficiente. El 11.8% de los trabajadores respondieron que a veces se considera un servidor eficiente. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca se considera un servidor eficiente. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que nunca se considera un servidor eficiente.

4.24. Dimensión: Desempeño de tareas funcionales

¿Tiene habilidades para priorizar una labor eficiente?

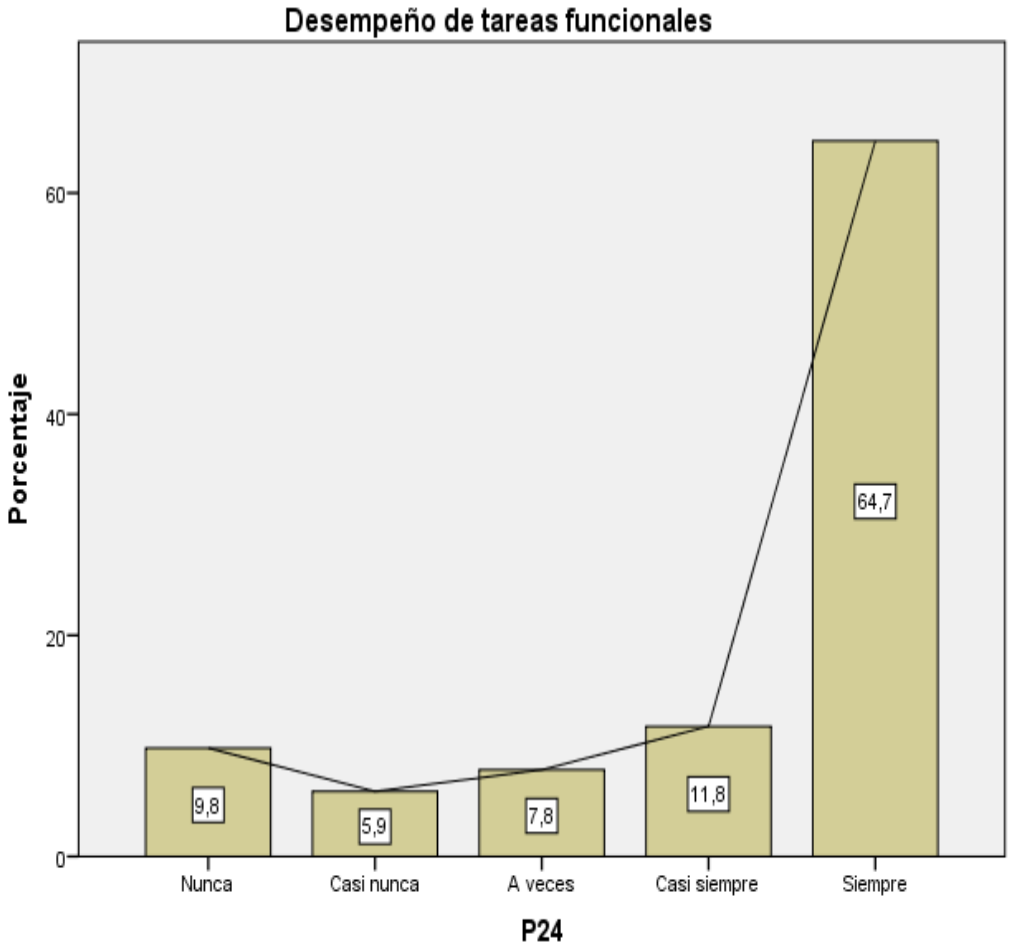
Tabla 24.

Desempeño de tareas funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	9,8	9,8	9,8
	Casi nunca	3	5,9	5,9	15,7
	A veces	4	7,8	7,8	23,5
	Casi siempre	6	11,8	11,8	35,3
	Siempre	33	64,7	64,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 24



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Tiene habilidades para priorizar una labor eficiente?

Para ello el 64.7% de los trabajadores respondieron que siempre tiene habilidades para priorizar una labor eficiente. El 11.86% de los trabajadores respondieron que casi siempre tiene habilidades para priorizar una labor eficiente. El 7.8% de los trabajadores respondieron que a veces tiene habilidades para priorizar una labor eficiente. El 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca tiene habilidades para priorizar una labor

eficiente. Por último, el 9.8% de los trabajadores respondieron que nunca tiene habilidades para priorizar una labor eficiente.

4.25. Dimensión: Desempeño contextual

¿Es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia?

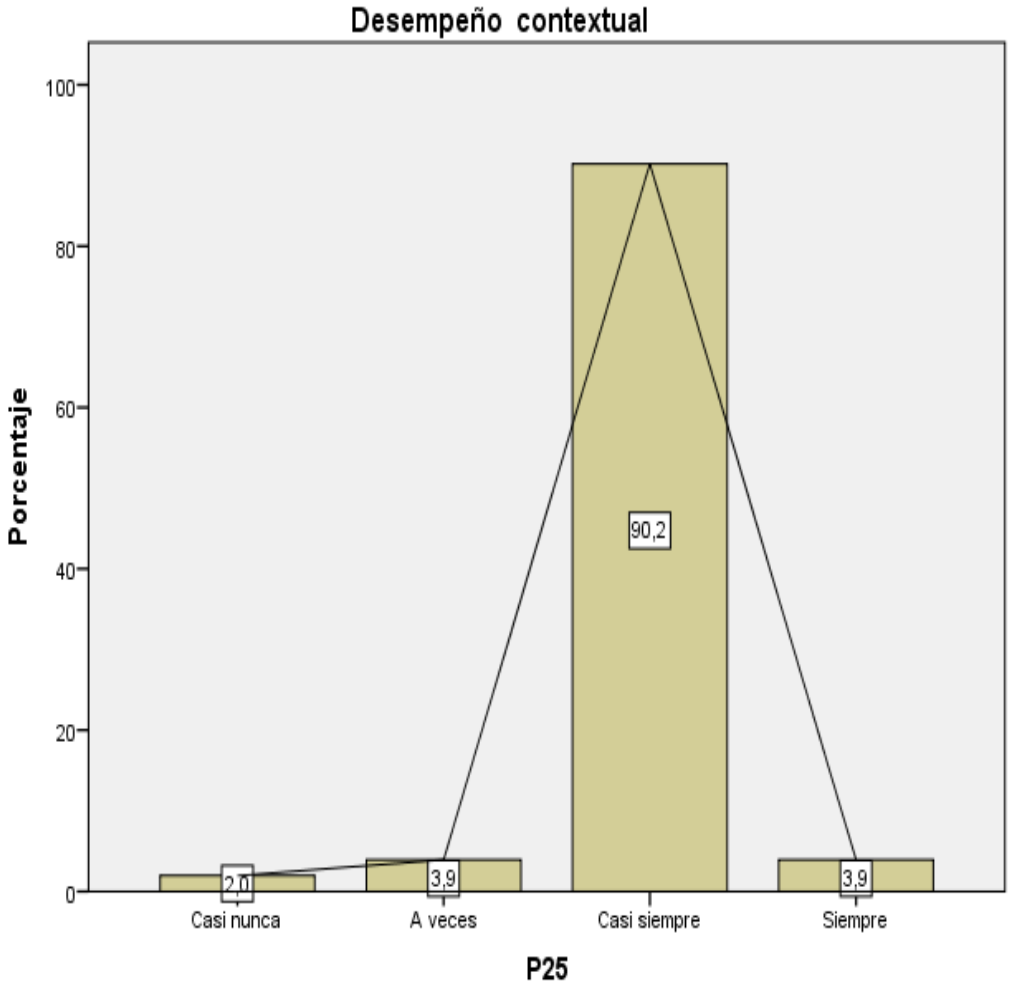
Tabla 25.

Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	2	3,9	3,9	5,9
	Casi siempre	46	90,2	90,2	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 25



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia?

Para ello el 3.9% de los trabajadores respondieron que siempre es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia. El 90.2% de los trabajadores respondieron que casi siempre es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia. El 3.90% de los trabajadores respondieron que a veces es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia. Por último, el 2.0% de

los trabajadores respondieron que casi nunca es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia.

4.26. Dimensión: Desempeño contextual

¿La capacitación permanente está acorde con su desempeño?

Tabla 26.

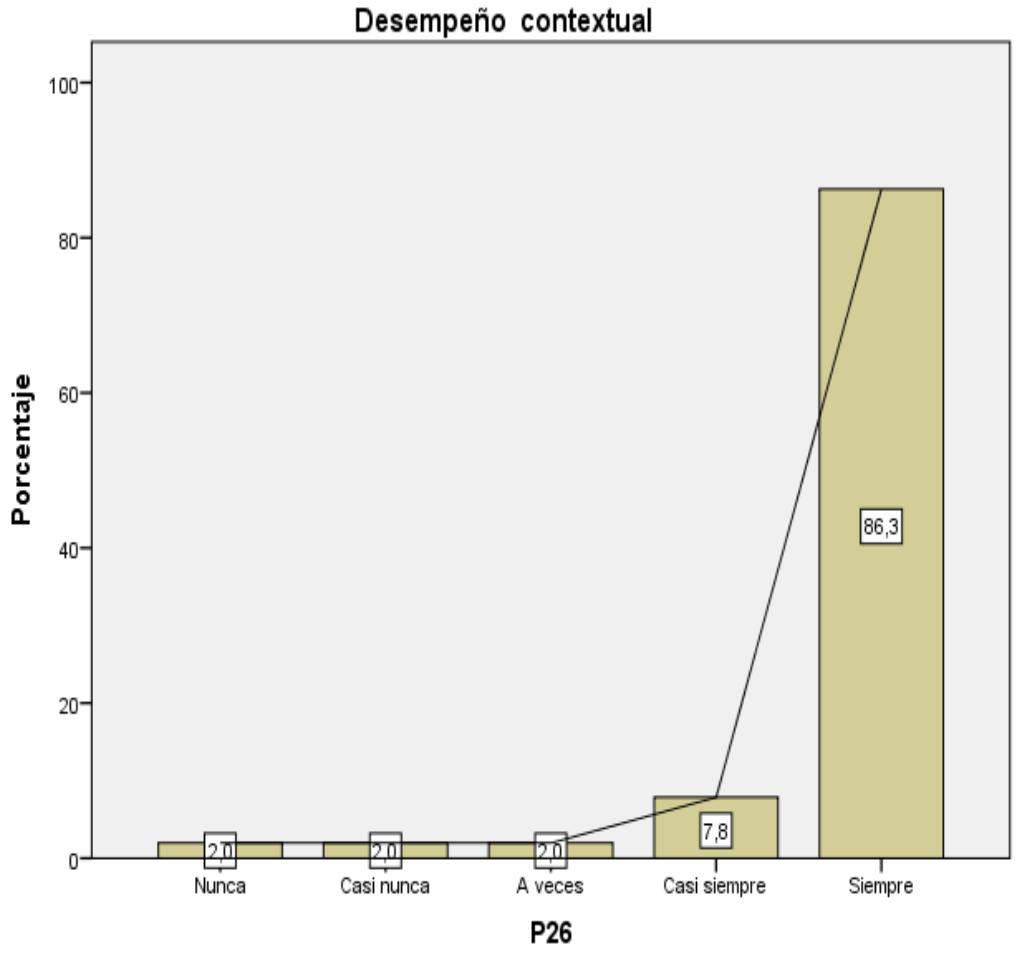
Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	2,0	3,9
	A veces	1	2,0	2,0	5,9
	Casi siempre	4	7,8	7,8	13,7

	Siempre	44	86,3	86,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 26



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La capacitación permanente está acorde con su desempeño?

Para ello el 86.3% de los trabajadores respondieron que siempre la capacitación permanente está acorde con su desempeño. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre la capacitación permanente

está acorde con su desempeño. El 2.0% de los trabajadores respondieron que a veces la capacitación permanente está acorde con su desempeño. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca la capacitación permanente está acorde con su desempeño. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca la capacitación permanente está acorde con su desempeño.

4.27. Dimensión: Desempeño contextual

¿Es capaz de desarrollar los objetivos funcionales en equipo?

Tabla 27.

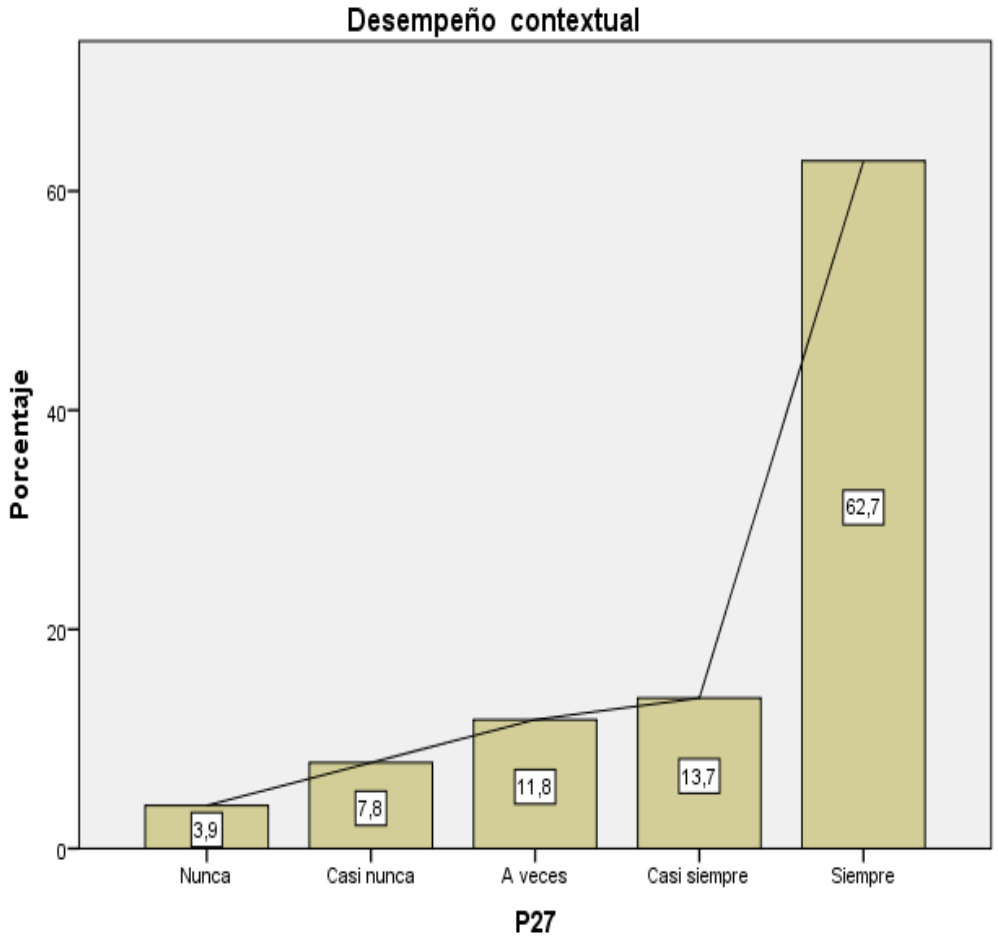
Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	4	7,8	7,8	11,8
	A veces	6	11,8	11,8	23,5
	Casi siempre	7	13,7	13,7	37,3

	Siempre	32	62,7	62,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 27



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Es capaz de desarrollar los objetivos funcionales en equipo?

Para ello el 62.7% de los trabajadores respondieron que siempre es capaz de desarrollar los objetivos funcionales en equipo. El 13.7% de los trabajadores respondieron que casi siempre es capaz de desarrollar los

objetivos funcionales en equipo. El 11.8% de los trabajadores respondieron que a veces es capaz de desarrollar los objetivos funcionales en equipo. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca es capaz de desarrollar los objetivos funcionales en equipo. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que nunca la capacitación permanente está acorde con su desempeño.

4.28. Dimensión: Desempeño contextual

¿La comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral?

Tabla 28.

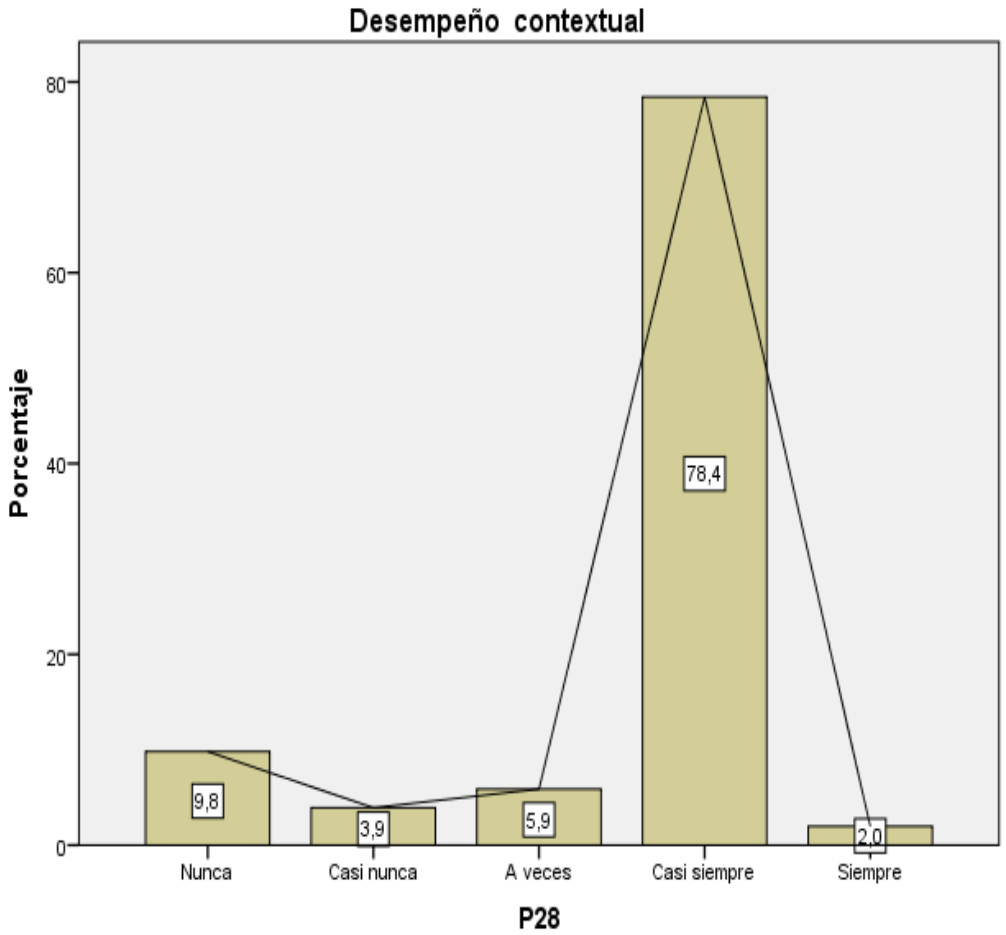
Desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	9,8	9,8	9,8
	Casi nunca	2	3,9	3,9	13,7

	A veces	3	5,9	5,9	19,6
	Casi siempre	40	78,4	78,4	98,0
	Siempre	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 28



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral?

Para ello el 2.0% de los trabajadores respondieron que siempre la comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral. El 78.4% de los trabajadores respondieron que casi siempre la comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral. El 5.9% de los trabajadores respondieron que a veces la comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca la comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral. Por último, el 9.8% de los trabajadores respondieron que nunca la comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral.

4.29. Dimensión: Desempeño adaptativo

¿Es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo?

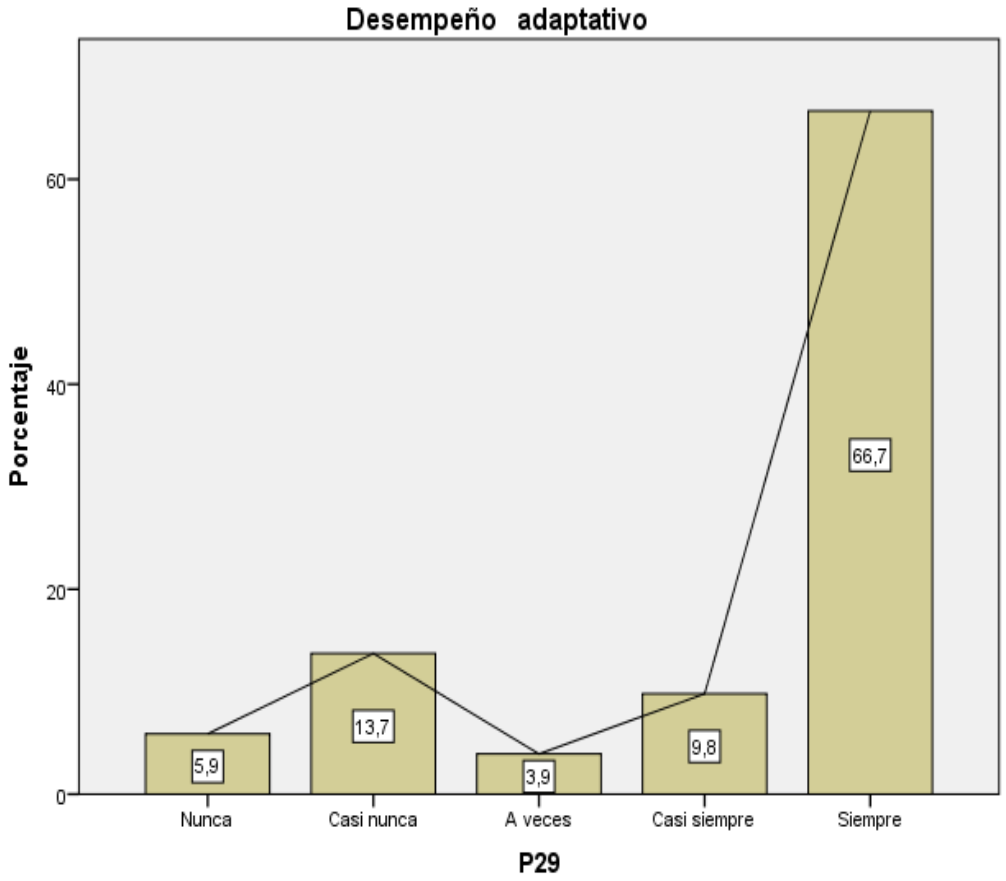
Tabla 29.

Desempeño adaptativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi nunca	7	13,7	13,7	19,6
	A veces	2	3,9	3,9	23,5
	Casi siempre	5	9,8	9,8	33,3
	Siempre	34	66,7	66,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 29



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la

pregunta: ¿Es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo?

Para ello el 66.7% de los trabajadores respondieron que siempre es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo. El 13.7% de los trabajadores respondieron que casi nunca es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que nunca es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo.

4.30. Dimensión: Desempeño adaptativo

¿Es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo?

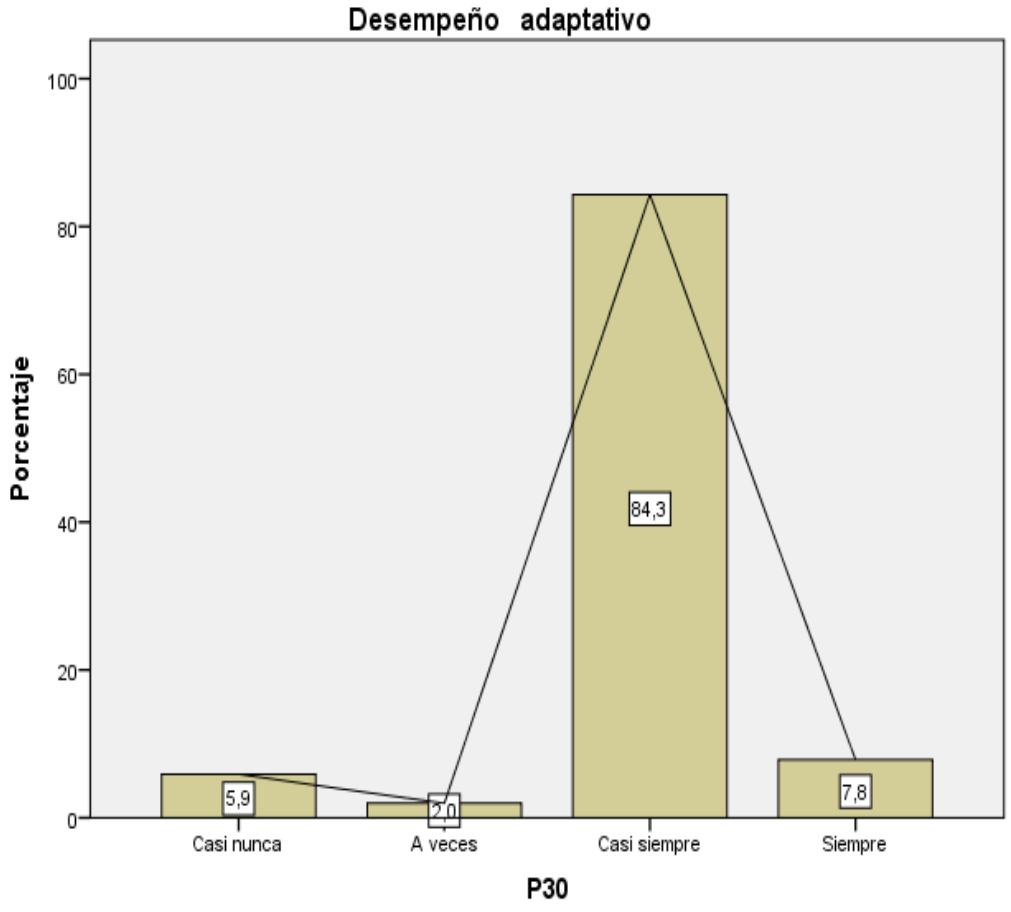
Tabla 30.

Desempeño adaptativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	3	5,9	5,9	5,9
	A veces	1	2,0	2,0	7,8
	Casi siempre	43	84,3	84,3	92,2
	Siempre	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 30



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo?

Para ello el 7.8% de los trabajadores respondieron que siempre es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo. El 90.2% de los trabajadores respondieron que casi siempre es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo. El 3.90% de los trabajadores respondieron que a veces es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo.

4.31. Dimensión: Desempeño adaptativo

¿Es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo?

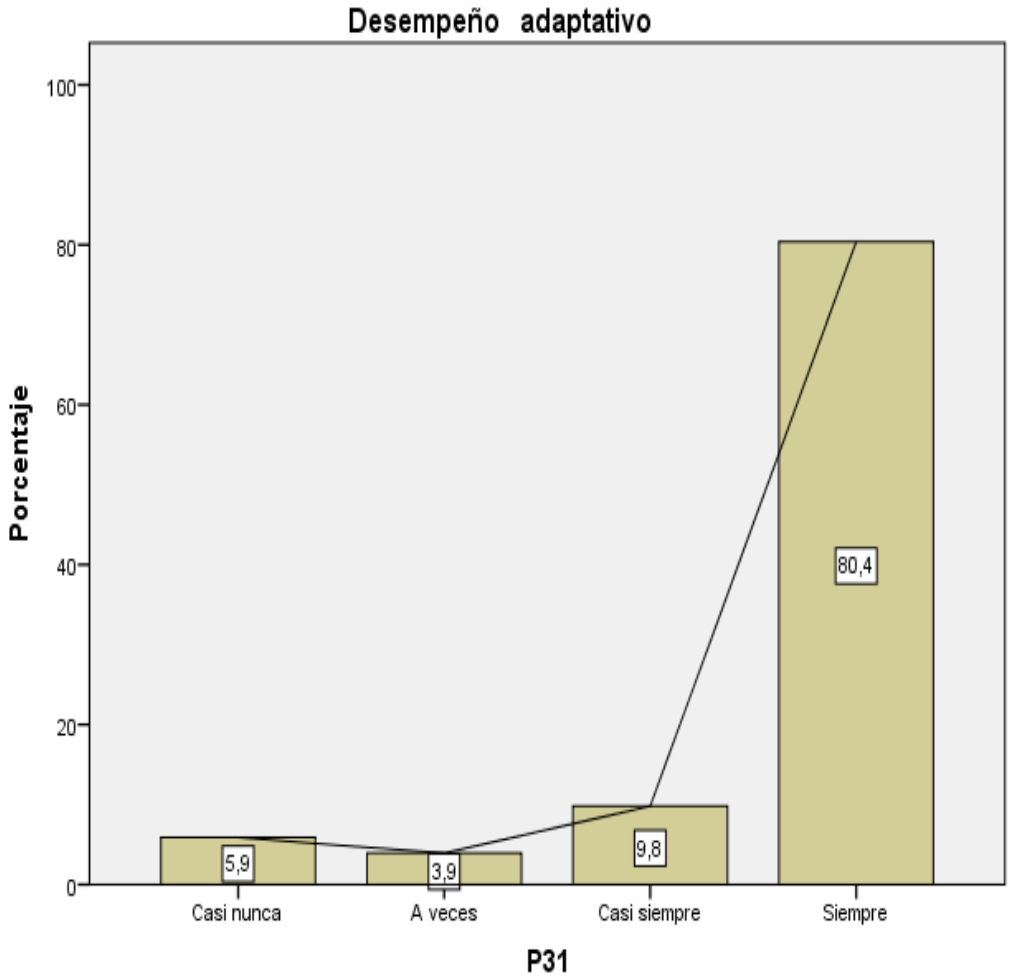
Tabla 31.

Desempeño adaptativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	3	5,9	5,9	5,9
	A veces	2	3,9	3,9	9,8
	Casi siempre	5	9,8	9,8	19,6
	Siempre	41	80,4	80,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 31



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo?

Para ello el 80.4% de los trabajadores respondieron que siempre es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo. El 3.9% de los trabajadores respondieron que a veces es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo. Por último, el 5.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo.

4.32. Dimensión: Desempeño adaptativo

¿Es importante la capacitación actualizada de conocimientos?

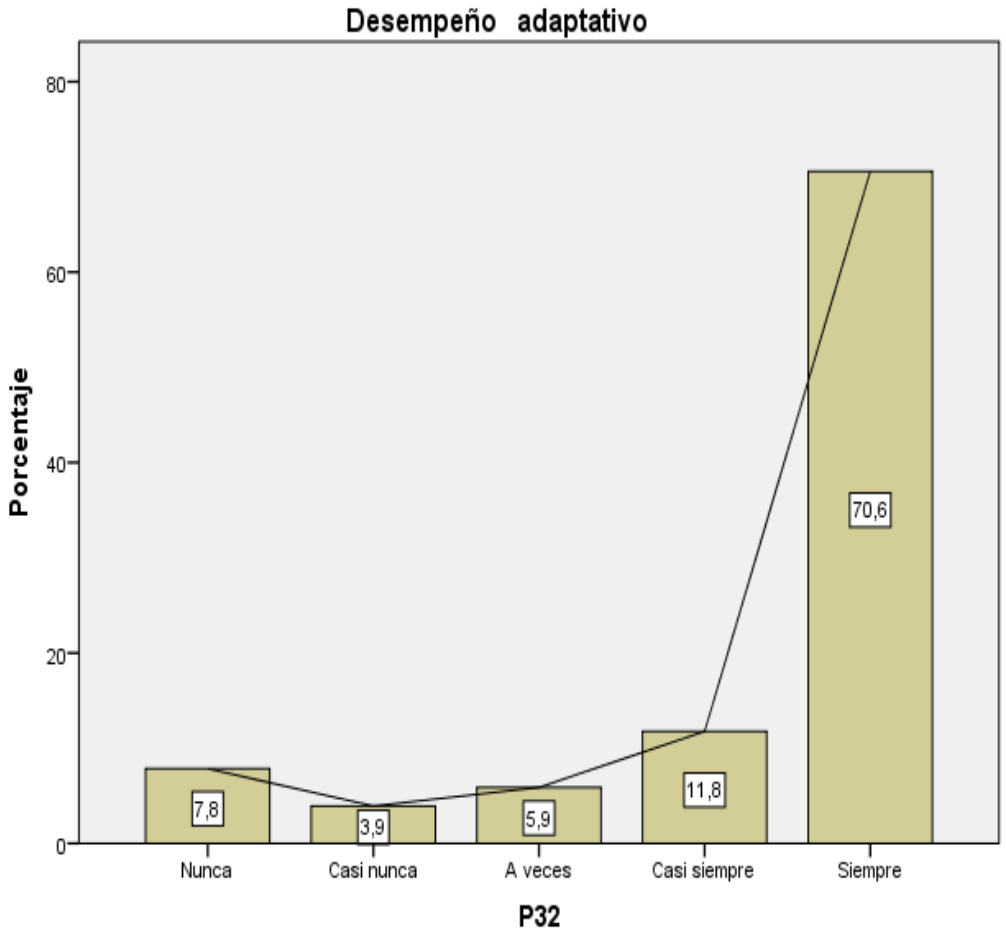
Tabla 32.

Desempeño adaptativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	2	3,9	3,9	11,8
	A veces	3	5,9	5,9	17,6
	Casi siempre	6	11,8	11,8	29,4
	Siempre	36	70,6	70,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 32



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Es importante la capacitación actualizada de conocimientos?

Para ello el 70.6% de los trabajadores respondieron que siempre es importante la capacitación actualizada de conocimientos. El 11.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre es importante la capacitación actualizada de conocimientos. El 5.9% de los trabajadores respondieron que a veces es importante la capacitación actualizada de conocimientos. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca es importante la capacitación actualizada de conocimientos. Por último, el 7.8% de los

trabajadores respondieron que nunca es importante la capacitación actualizada de conocimientos.

4.33. Dimensión: Desempeño adaptativo

¿La capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento?

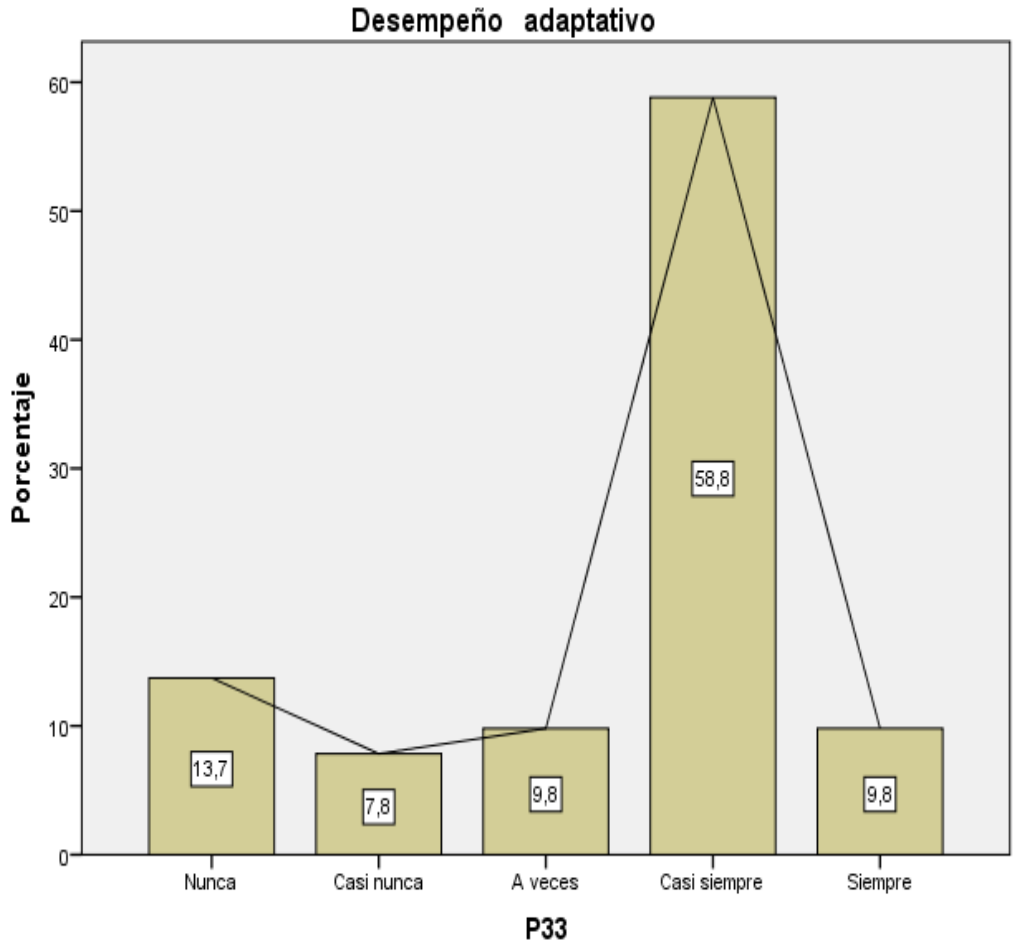
Tabla 33.

Desempeño adaptativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	13,7	13,7	13,7
	Casi nunca	4	7,8	7,8	21,6
	A veces	5	9,8	9,8	31,4
	Casi siempre	30	58,8	58,8	90,2
	Siempre	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 33



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿La capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento?

Para ello el 9.8% de los trabajadores respondieron que siempre la capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento. El 58.8% de los trabajadores respondieron que casi siempre la capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento. El 9.8% de los trabajadores respondieron que a veces la capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca la

capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento. Por último, el 13.7% de los trabajadores respondieron que nunca la capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento.

4.34. Dimensión: Desempeño adaptativo

¿Dialoga con sus compañeros por trabajos incumplidos?

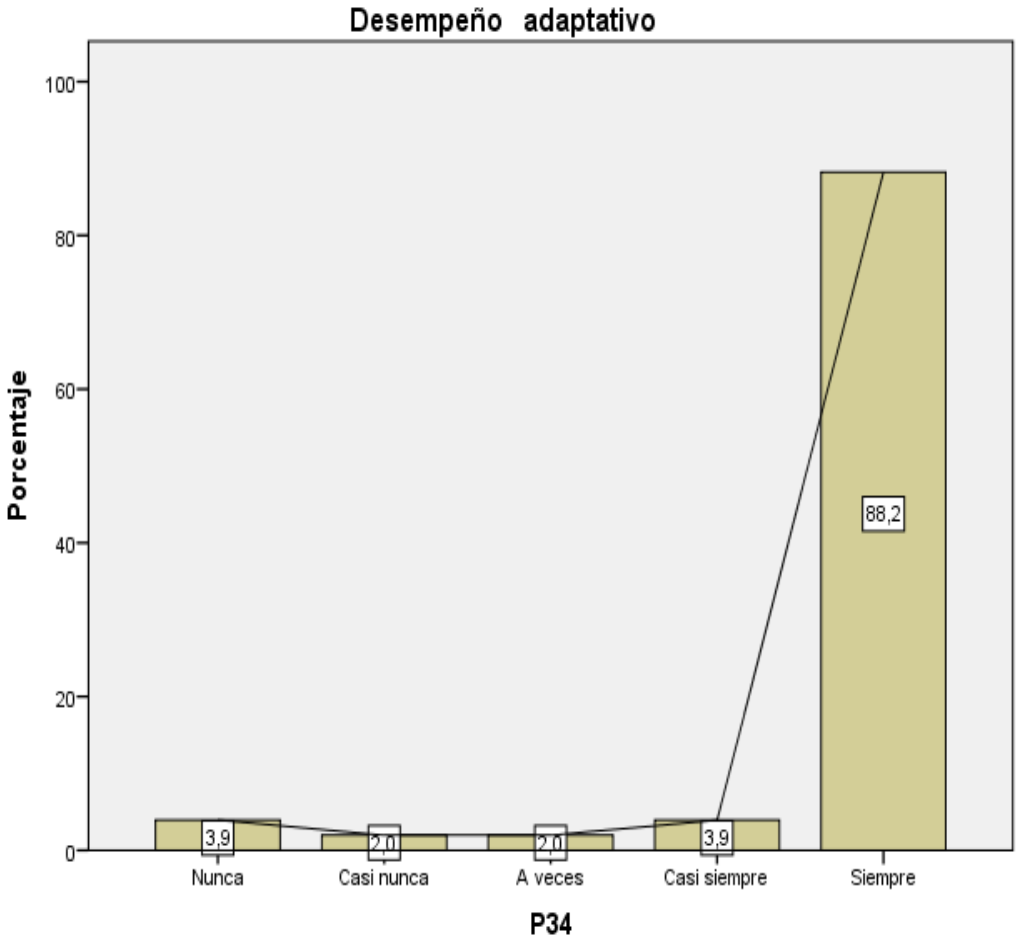
Tabla 34.

Desempeño adaptativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	1	2,0	2,0	5,9
	A veces	1	2,0	2,0	7,8
	Casi siempre	2	3,9	3,9	11,8
	Siempre	45	88,2	88,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 34



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Dialoga con sus compañeros por trabajos incumplidos?

Para ello el 88.2% de los trabajadores respondieron que siempre dialoga con sus compañeros por trabajos incumplidos. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre dialoga con sus compañeros por trabajos incumplidos. El 2.0% de los trabajadores respondieron que a veces dialoga con sus compañeros por trabajos incumplidos. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca dialoga con sus compañeros por trabajos

incumplidos. Por último, el 3.9% de los trabajadores respondieron que nunca dialoga con sus compañeros por trabajos incumplidos.

4.35. Dimensión: Desempeño contra productivo

¿Demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga?

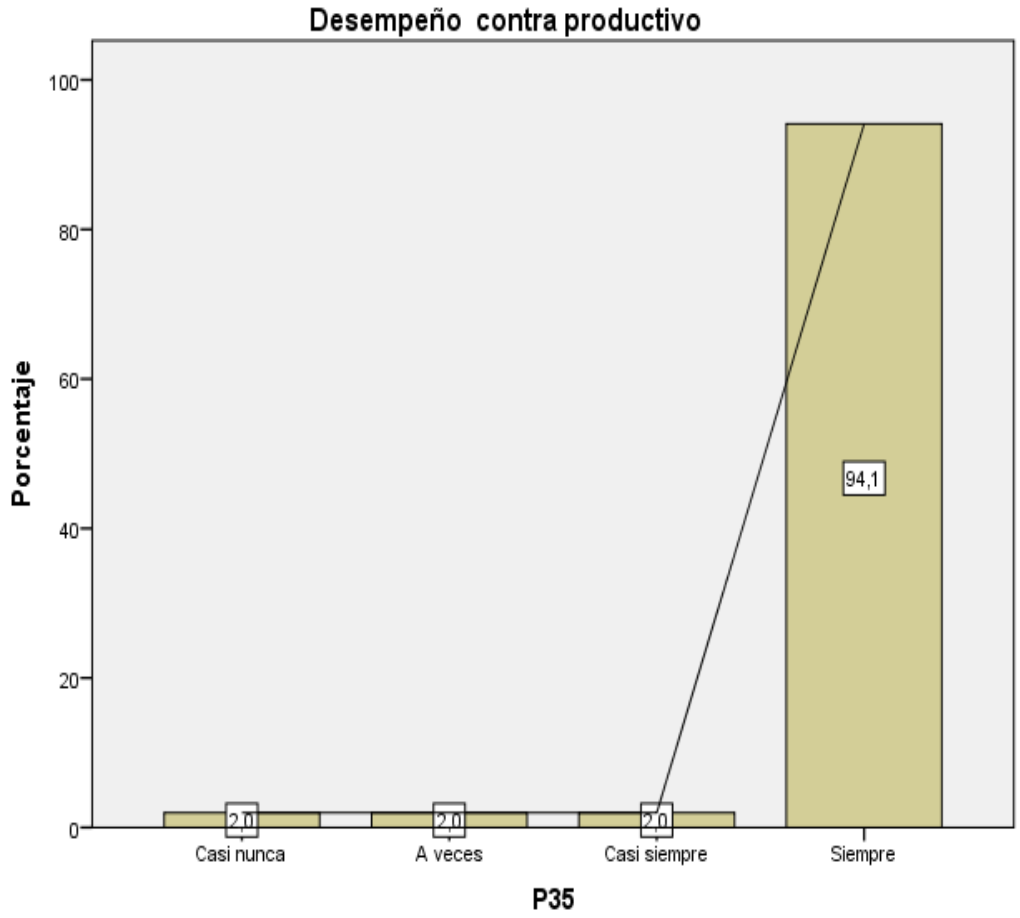
Tabla 35.

Desempeño contra productivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	1	2,0	2,0	3,9
	Casi siempre	1	2,0	2,0	5,9
	Siempre	48	94,1	94,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 35



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga?

Para ello el 94.1% de los trabajadores respondieron que siempre demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga. El 2.0% de los trabajadores respondieron que casi siempre demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga. El 2.0% de

los trabajadores respondieron que a veces demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que casi nunca demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga.

4.36. Dimensión: Desempeño contra productivo

¿Actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución?

Tabla 36.

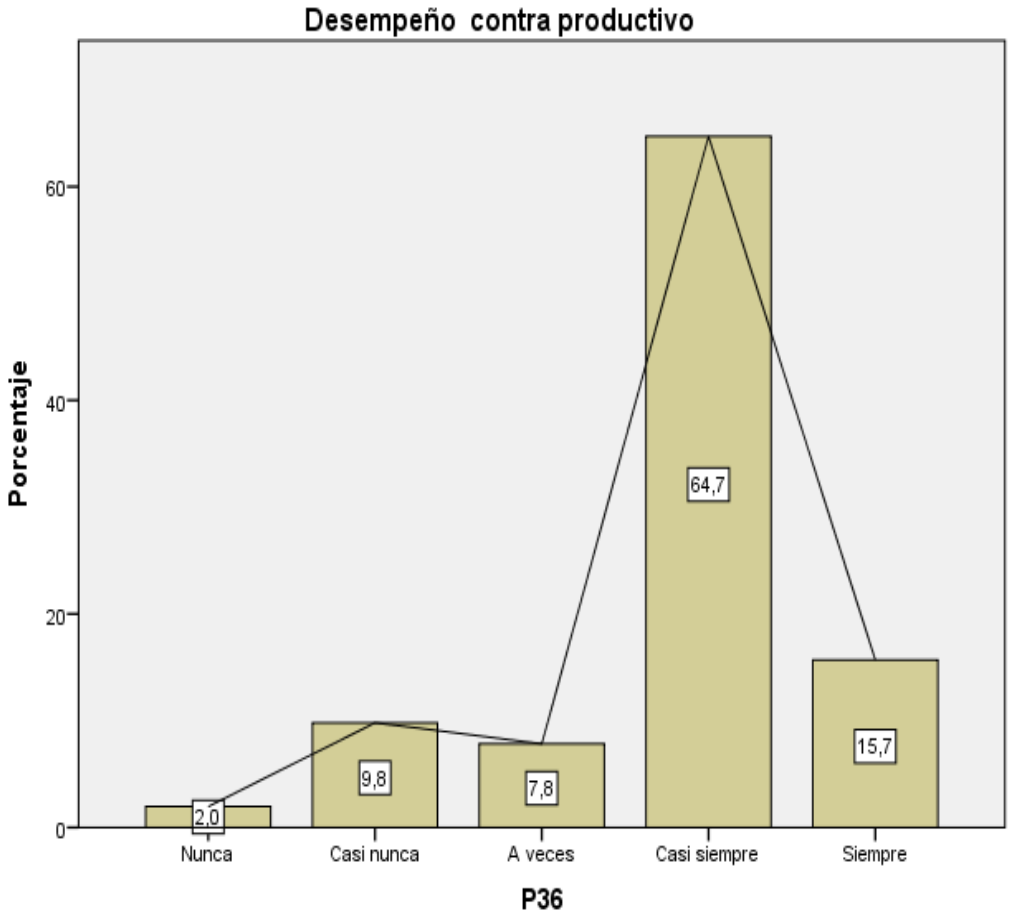
Desempeño contra productivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	5	9,8	9,8	11,8
	A veces	4	7,8	7,8	19,6
	Casi siempre	33	64,7	64,7	84,3
	Siempre	8	15,7	15,7	100,0

	Total	51	100,0	100,0

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 36



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución?

Para ello el 15.7% de los trabajadores respondieron que siempre actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución. El 64.7% de los trabajadores respondieron que casi siempre actuó de manera prudente con

información falsa sobre la institución. El 7.8% de los trabajadores respondieron que a veces actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución. El 9.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución.

4.37. Dimensión: Desempeño contra productivo

¿Resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal?

Tabla 37.

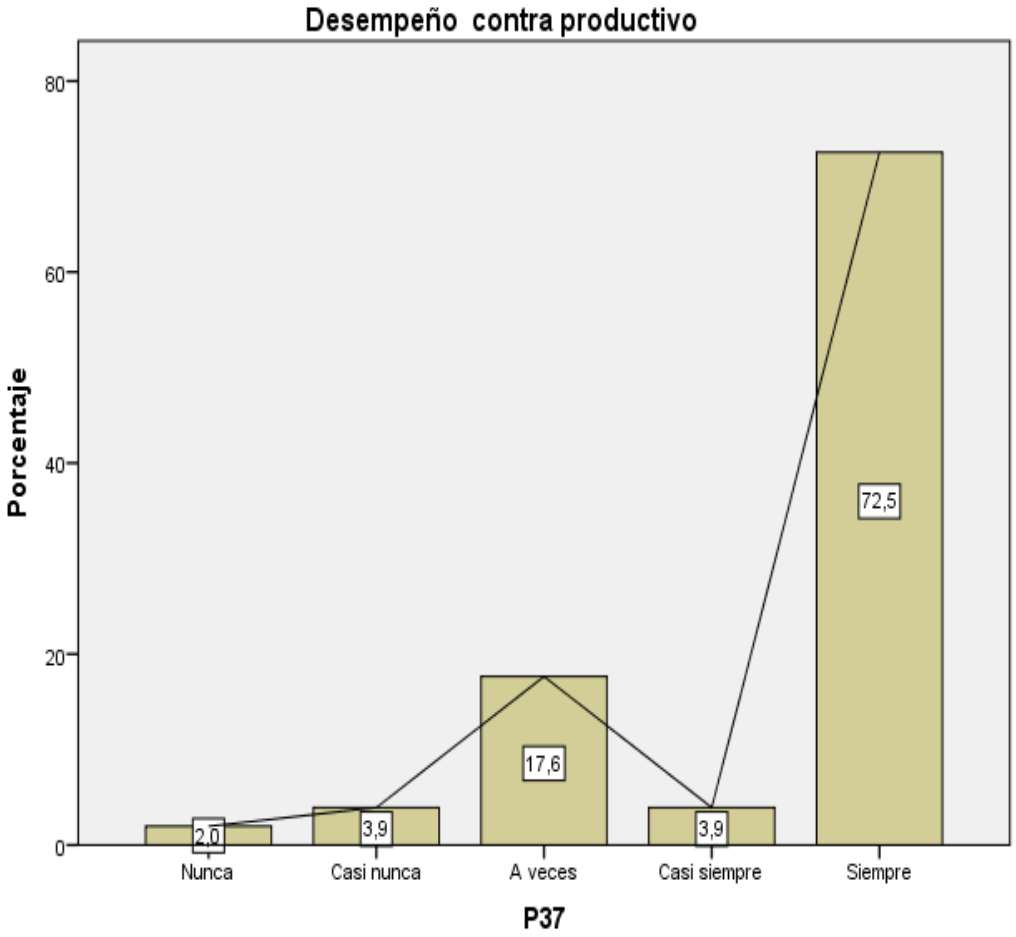
Desempeño contra productivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	3,9	3,9	5,9
	A veces	9	17,6	17,6	23,5
	Casi siempre	2	3,9	3,9	27,5

	Siempre	37	72,5	72,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 37



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal?

Para ello el 72.5% de los trabajadores respondieron que siempre resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi siempre resuelve problemas de stress o

de insatisfacción personal. El 17.6% de los trabajadores respondieron que a veces resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal. El 3.9% de los trabajadores respondieron que casi nunca resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal. Por último, el 2.0% de los trabajadores respondieron que nunca resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal.

4.38. Dimensión: Disciplina

¿Está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden?

Tabla 38.

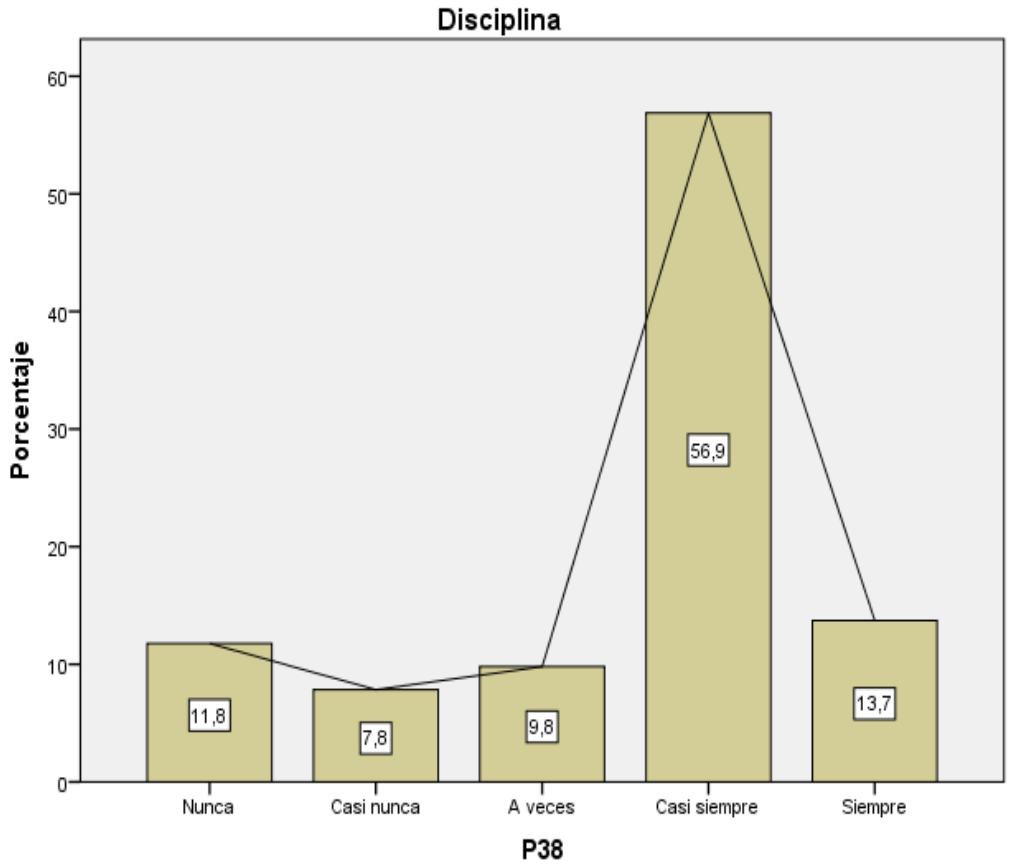
Disciplina

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	11,8	11,8	11,8
	Casi nunca	4	7,8	7,8	19,6

	A veces	5	9,8	9,8	29,4
	Casi siempre	29	56,9	56,9	86,3
	Siempre	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral
Fuente: Elaboración propia

Figura 38



Análisis:

La población muestral está conformada por 51 trabajadores de 18 a 24 años en la empresa “Selva MIX” S.A.C. de Pucallpa. Respondiendo a la pregunta: ¿Está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden?

Para ello el 13.7% de los trabajadores respondieron que siempre está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden. El 56.9%

de los trabajadores respondieron que casi siempre está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden. El 9.8% de los trabajadores respondieron que a veces está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden. El 7.8% de los trabajadores respondieron que casi nunca está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden. Por último, el 11.8% de los trabajadores respondieron que nunca está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden.

ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H1: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Tabla de contingencia Control Interno * Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Control Interno	Casi siempre	Recuento	0	36	3	39
		Frecuencia esperada	,8	33,6	4,6	39,0
		% del total	0,0%	70,6%	5,9%	76,5%
	Siempre	Recuento	1	8	3	12
		Frecuencia esperada	,2	10,4	1,4	12,0
		% del total	2,0%	15,7%	5,9%	23,5%
Total		Recuento	1	44	6	51
		Frecuencia esperada	1,0	44,0	6,0	51,0
		% del total	2,0%	86,3%	11,8%	100,0%

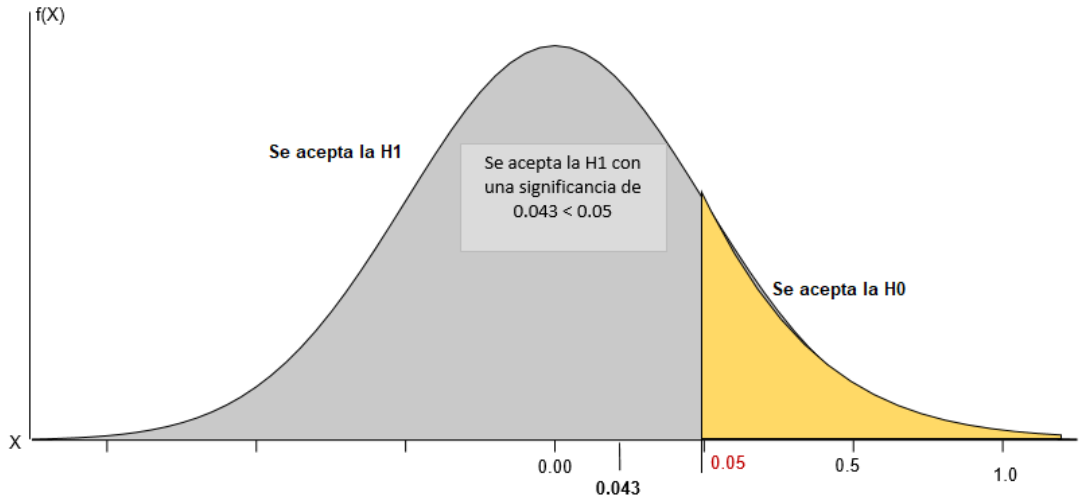
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,286[a]	2	,043
Razón de verosimilitudes	5,609	2	,061
Asociación lineal por lineal	,568	1	,451
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN

Se obtuvo como grado de significancia 0.043<0.05, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

H1: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No existe relación significativa entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Tabla de contingencia Control Interno * Desempeño de las tareas funcionales

			Desempeño de las tareas funcionales				Total
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Control Interno	Casi nunca	Recuento	1	0	0	0	1
		Frecuencia esperada	,0	,1	,5	,4	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	18	18	38
		Frecuencia esperada	,7	4,5	17,1	15,6	38,0
		% del total	0,0%	3,9%	35,3%	35,3%	74,5%
	Siempre	Recuento	0	4	5	3	12
		Frecuencia esperada	,2	1,4	5,4	4,9	12,0
		% del total	0,0%	7,8%	9,8%	5,9%	23,5%
Total		Recuento	1	6	23	21	51
		Frecuencia esperada	1,0	6,0	23,0	21,0	51,0
		% del total	2,0%	11,8%	45,1%	41,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

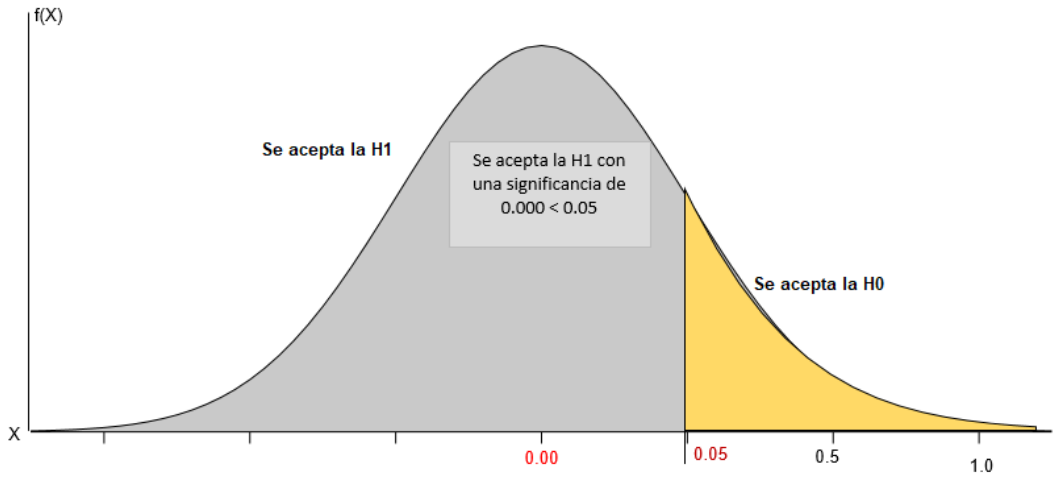
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,282[a]	6	,000
Razón de verosimilitudes	16,004	6	,014
Asociación lineal por lineal	,026	1	,872
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN

Se obtuvo como grado de significancia 0.000<0.05, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe relación

significativa entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

H1: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Tabla de contingencia Control Interno * Desempeño contextual

			Desempeño contextual			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Control Interno	Casi nunca	Recuento	0	0	1	1
		Frecuencia esperada	,1	,5	,4	1,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	2,0%
	A veces	Recuento	1	0	0	1
		Frecuencia esperada	,1	,5	,4	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi siempre	Recuento	2	21	14	37
		Frecuencia esperada	2,2	19,6	15,2	37,0
		% del total	3,9%	41,2%	27,5%	72,5%
	Siempre	Recuento	0	6	6	12
		Frecuencia esperada	,7	6,4	4,9	12,0
		% del total	0,0%	11,8%	11,8%	23,5%
Total		Recuento	3	27	21	51
		Frecuencia esperada	3,0	27,0	21,0	51,0
		% del total	5,9%	52,9%	41,2%	100,0%

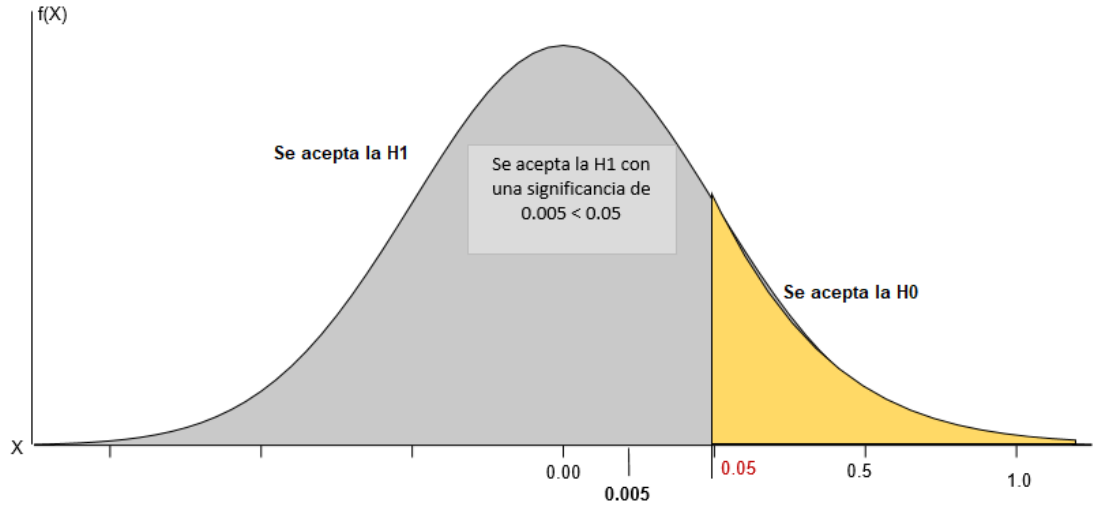
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,597[a]	6	,005
Razón de verosimilitudes	9,302	6	,157
Asociación lineal por lineal	,611	1	,434
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN

Se obtuvo como grado de significancia 0.005<0.05, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA III

H1: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No relación significativa entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Tabla de contingencia Control Interno * Desempeño adaptativo

			Desempeño adaptativo			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Control Interno	Casi nunca	Recuento	0	1	0	1
		Frecuencia esperada	,0	,5	,4	1,0
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	A veces	Recuento	1	0	1	2
		Frecuencia esperada	,1	1,1	,9	2,0
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%	3,9%
	Casi siempre	Recuento	1	21	14	36
		Frecuencia esperada	1,4	19,1	15,5	36,0
		% del total	2,0%	41,2%	27,5%	70,6%
	Siempre	Recuento	0	5	7	12
		Frecuencia esperada	,5	6,4	5,2	12,0
		% del total	0,0%	9,8%	13,7%	23,5%
Total		Recuento	2	27	22	51
		Frecuencia esperada	2,0	27,0	22,0	51,0
		% del total	3,9%	52,9%	43,1%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

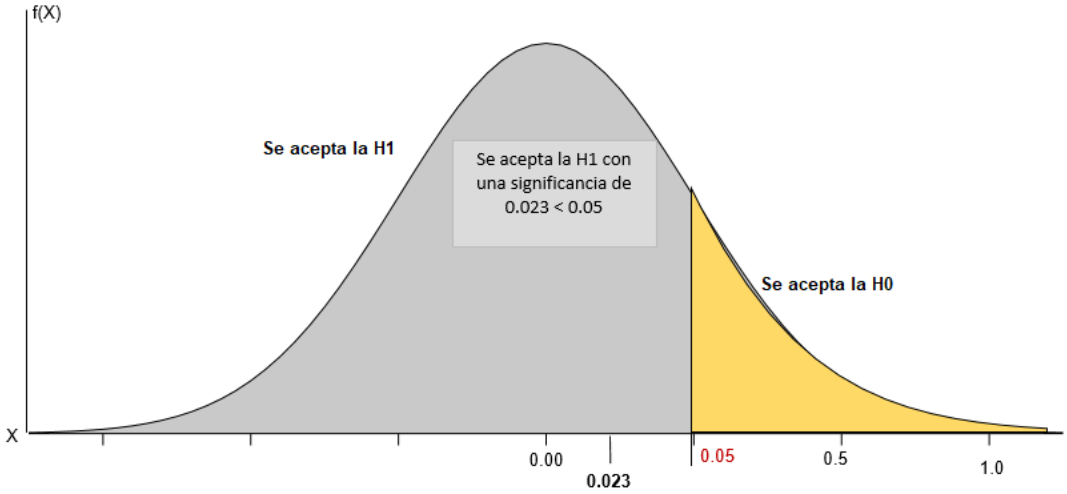
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,668[a]	6	,023
Razón de verosimilitudes	8,970	6	,175

Asociación lineal por lineal	2,758	1	,097
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN

Se obtuvo como grado de significancia 0.023<0.05, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe relación significativa entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA IV

H1: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No relación significativa entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Tabla de contingencia Control Interno * Desempeño contra productivo

			Desempeño contra productivo			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Control Interno	Casi nunca	Recuento	0	1	0	1
		Frecuencia esperada	,0	,4	,6	1,0
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	2,0%
	A veces	Recuento	1	0	2	3
		Frecuencia esperada	,1	1,2	1,7	3,0
		% del total	2,0%	0,0%	3,9%	5,9%
	Casi siempre	Recuento	0	16	19	35
		Frecuencia esperada	,7	14,4	19,9	35,0
		% del total	0,0%	31,4%	37,3%	68,6%
	Siempre	Recuento	0	4	8	12
		Frecuencia esperada	,2	4,9	6,8	12,0
		% del total	0,0%	7,8%	15,7%	23,5%
Total		Recuento	1	21	29	51
		Frecuencia esperada	1,0	21,0	29,0	51,0
		% del total	2,0%	41,2%	56,9%	100,0%

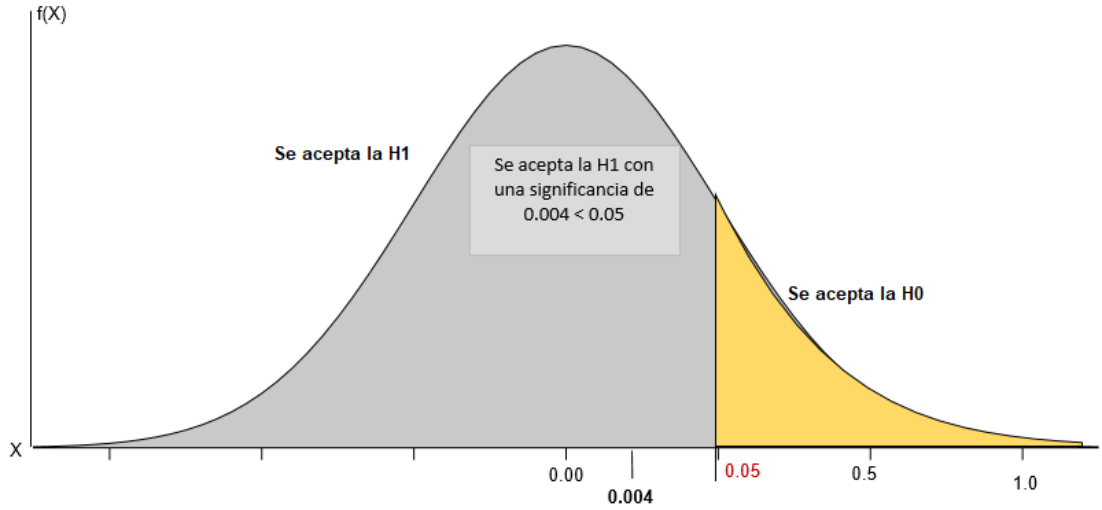
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,293[a]	6	,004
Razón de verosimilitudes	10,515	6	,105
Asociación lineal por lineal	1,888	1	,169
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN

Se obtuvo como grado de significancia 0.004<0.05, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA V

H1: Existe relación significativa entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No relación significativa entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Tabla de contingencia Control Interno * Disciplina

			Disciplina					Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Control Interno	Nunca	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,5	,1	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Casi nunca	Recuento	0	1	0	0	0	1
		Frecuencia esperada	,1	,1	,1	,5	,1	1,0
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	A veces	Recuento	0	0	2	1	0	3
		Frecuencia esperada	,4	,3	,4	1,6	,4	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,9%	2,0%	0,0%	5,9%
	Casi siempre	Recuento	2	4	3	21	4	34
		Frecuencia esperada	4,0	3,3	4,7	18,0	4,0	34,0
		% del total	3,9%	7,8%	5,9%	41,2%	7,8%	66,7%
	Siempre	Recuento	3	0	2	5	2	12
		Frecuencia esperada	1,4	1,2	1,6	6,4	1,4	12,0
		% del total	5,9%	0,0%	3,9%	9,8%	3,9%	23,5%
Total		Recuento	6	5	7	27	6	51
		Frecuencia esperada	6,0	5,0	7,0	27,0	6,0	51,0

% del total	11,8%	9,8%	13,7%	52,9%	11,8%	100,0 %

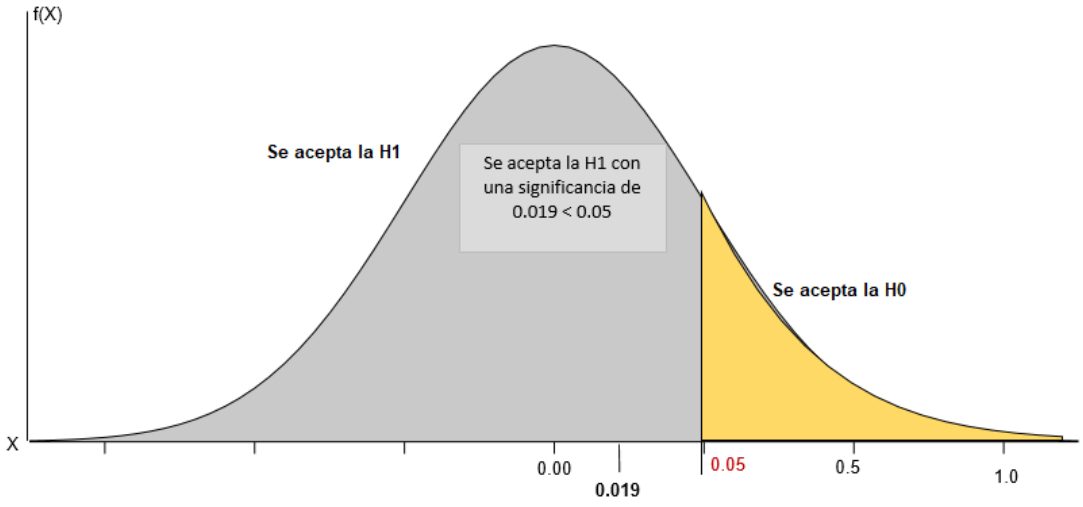
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,845[a]	16	,019
Razón de verosimilitudes	21,128	16	,174
Asociación lineal por lineal	1,754	1	,185
N de casos válidos	51		

INTERPRETACIÓN

Se obtuvo como grado de significancia 0.019<0.05, de tal modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que, existe relación significativa entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS DE LAS BASES TEÓRICAS.

De los datos obtenidos se infiere que existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021, tal como se desprende de las tablas y figuras.

> En ese sentido Estupiñán, R (2013), define el control como “el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorización y, si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado”.

En esa línea existe relación significativa entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

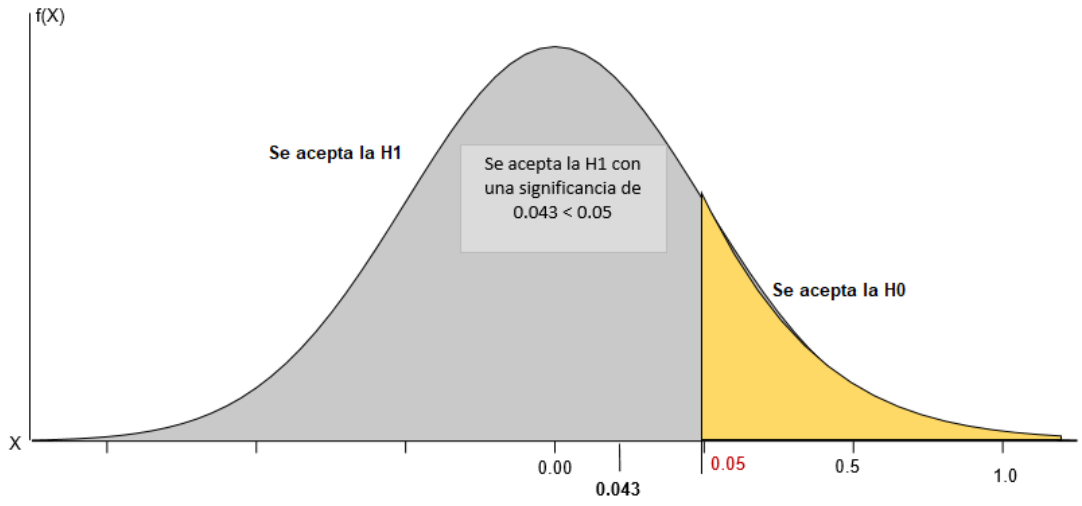
> Por ello según Khoury F. (2014), el Control Interno es un proceso integral efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad razonable de que, en la consecución de la misión de la entidad, se alcanzarán los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar los riesgos.

Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C.; asimismo existe relación significativa entre el control interno y el desempeño adaptativo, en ese sentido existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contra productivo y finalmente existe relación significativa entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

5.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

H1: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

H0: No existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.



CONCLUSIONES

- De los resultados se infiere que existe relación significativa entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- De los resultados se infiere que existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- De los resultados se infiere que existe relación significativa entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- De los resultados se infiere que existe relación significativa entre el control interno y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- De los resultados se infiere que existe relación significativa entre el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

SUGERENCIAS

- Que se debe tener en cuenta el control interno porque contribuye en el desarrollo de la empresarial y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- Que se debe priorizar las estrategias del control interno para el crecimiento empresarial y el desempeño contextual en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- Que se debe adoptar el control interno de acuerdo a las necesidades a fin de optimizar el desempeño adaptativo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- Que se debe implementar el control interno considerando la efectividad y eficiencia y el desempeño contra productivo en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.
- Que se debe mantener salvaguardas de activos mediante el control interno y la disciplina en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre Ch. R. y Armenta C. E. (2012). Artículo sobre *La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México.* Revista El Buzón de Pacioli, Año XII Número 76 enero – Marzo 2012: 1-17 www.itson.mx/pacioli

Agip Rubio, R. G. y Barboza Herrera A. Y. (2018). Tesis de Maestría. *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*. Universidad César Vallejo. Cajamarca. Perú.

Ayasta Durand, José Miguel. (2015). Licenciatura. *El sistema de control interno en los almacenes de las empresas de servicio en el Perú. Caso: hotel Los Portales de Piura, 2015*. Universidad Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe › handle ›

Bautista et.al., (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Perú. Abc Escuela Profesional de Administración, Universidad Peruana Unión, Carretera Central km 19.5. Lurigancho, Lima, 15464. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe › ri_va › article › view

Chacón, W. (2002). *El control interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones*. Fulldocs.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. España. Editorial McGrawHill.

Defliese, P., Jaenicke, H., Sullivan, J. y Gnospeluis, R. (2012). *Auditoría Mongomery*. (5a. Ed.). México: Limusa.
Obtenido de http://catalogo.econo.unlp.edu.ar › meran › opac-detail

Del Castillo Méndez Aurora Ydalida (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo* – 2016. Lima. Universidad César Vallejo.

Del Toro J.C. (2005).*Control Interno.* Editor: Centro de Estudios Contables, Financieros y de Seguros CECOFIS ISBN: 959-7185-04-0. Publisher:
http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material__consulta_ci.pdf
https://www.researchgate.net › ... › Geoscience › Cuba

Díaz, C. (2018). "El talento humano y el *desempeño laboral* de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital José Soto Cadenillas Chota *2018.*
Obtenido de *https://repositorio.ucv.edu.pe › handle › diaz_cm*

Diccionario-de-terminos-de-RH.pdf
https://corladancash.com › uploads › 2019/03 › Dic...

Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. Noriega Editores. México.

Gaggioli (2014). El mundo financiero como objeto antropológico - Dialnet

https://dialnet.unirioja.es › descarga › artículo

Glosario de términos. (2016) Control interno * - Adaptado para su aplicación en España mediante Resolución del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas

https://www.auditorscensors.com › uploads ›

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.

Khoury F. (2014), Marco conceptual del control interno – Contraloría General de la República
https://apps.contraloria.gob.pe › Publicaciones

Lawler, E. (1968). *Pay and Organization Development*. Addison Wesley Publishing Company, Inc.

Martelo B. J., Hernández M. A., y Blanco W.P. 2019 — El ***control interno*** como ***estrategia*** ***para*** el ***desarrollo*** del ***sistema***

de ***inventario*** en el ***sector Bananero***. Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta.

Obtenido de https://repository.ucc.edu.co › bitstream › 2019

Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. España: Ediciones Díaz de Santos, S. A**.**

Mazariegos, A., Águila, J., Pérez, M., & Cruz, R. (2013). *El control interno de una productora de café certificado, en Chiapas, México*. Revista Mexicana de Agronegocios (33), 460-470. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/141/14127709007.

Mendoza Zamora, W. M., Tania Y. García-Ponce, María I. Delgado-Chávez, Isabel M. Barreiro-Cedeño (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*

Obtenido de https://dominiodelasciencias.com › ojs › article › view

Navarro Stefanell, F. y Ramos Barrios, L. M. (2016). *El control interno en los procesos de producción de la industria litográfica en Barranquilla*. Equidad & Desarrollo, (25), 245-267. doi: http://dx.doi.org/10.19052/ed.3473

NIA 400 - La norma internacional de auditoría (2017). *Evaluación de riesgo y control de interno.*

https://acontributsa.com › 2017/02/23 › nia-400-riesgo-...

Oseda , G. (2012). *Metodología de la investigación .* Huancayo: Pirámide.

Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. México: Pearson Educación

Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Obtenido de

https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010

Pernasetti, H. (2015). *El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO –su aplicación y evaluación en el sector público.* Argentina. Proyecto de Cooperación GIZ fortalecimiento de la OLACEFS

Obtenido de https://www.olacefs.com › uploads › 2016/03

Ramón Ruffner, *J. G.* (2004). El *control interno en las empresas privadas*. JGR Ruffner. *Quipukamayoc* 11 (22), 81-87, 2004. 182, 2004. Corrupción, ética

y función pública en el Perú. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe › view

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. Prentice Hall. México

Samaniego M. (2013). *Incidencias del Control Interno en la Optimizacion de la Gestion de as Micro Empresas en el Distrito de Chaclacayo.* Perù.

Selva Mix S.A.C. (2013). Perfil de Compañía - Perú - EMIS

https://www.emis.com › Perú › Truck Transportation

Torres B. C. y Lam W.A. (2012), *Los fundamentos epistemológicos de la contabilidad.*

https://revistas.uexternado.edu.co › article ›

Vásquez, D. (2017). Tesis: *Contribuciones del control interno a la mejora de la rentabilidad de una empresa de servicios turísticos*. Universidad Técnica del Norte. Ibarra – Ecuador.

Recuperado de http://repositorio.utn.edu.ec › bitstream › PG 589

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: John Wiley and Sons. http://www.scielo.org.mx › pdf › ride › 2007-746

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: El control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño laboral** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021?	**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño laboral** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021?	**Hipótesis general:** Existe relación significativa entre **el control interno** y **el desempeño laboral** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021?
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño de las tareas funcionales** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño contextual** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño adaptativo** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño contra productivo** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre **el control interno** y **la disciplina** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021?	**Objetivos específicos:** Determinar la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño de las tareas funcionales** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? Determinar la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño contextual** en la empresa Selva "MIX" S.A.C– Pucallpa, 2021? Determinar la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño adaptativo** en la empresa Selva "MIX" S.A.C– Pucallpa, 2021? Determinar la relación que existe entre **el control interno** y **el desempeño contra productivo** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? Determinar la relación que existe entre **el control interno** y **la disciplina** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021?	**Hipótesis específicas:** Existe relación significativa entre **el control interno** y **el desempeño de las tareas funcionales** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? Existe relación significativa entre **el control interno** y **el desempeño contextual** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? Existe relación significativa entre **el control interno** y **el desempeño adaptativo** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? Existe relación significativa entre **el control interno** y **el desempeño contra productivo** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021? Existe relación significativa entre **el control interno** y **la disciplina** en la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021?

VARIABLES / DIMENSIONES/ INDICADORES

V1: EL CONTROL INTERNO

DIMENSIONES	INDICADORES
a. Ambiente de control	a1.Órgano de control institucional
	a2.Administración de recursos humanos
	a3.Integridad y valores éticos
	a4.Plan de trabajo
	a5.Diagnóstico
b. Evaluación de riesgos	b1.Plan de la administración de riesgos
	b2.Identificación de riesgos
	b3.Valoración de riesgos
c. Actividades de control	c1.Control en acceso a los recursos o archivos
	c2.Verificación y conciliación
	c3.Revisión de procesos, actividades y tareas
	c4.Evaluación de desempeño
	c5.Rendición de cuentas
d. Información y comunicación	d1.Características de la información
	d2.Información y responsabilidad
	d3.Sistema de información
	d4.Comunicación interna
	d5.Comunicación externa
e. Supervisión y monitoreo	e1.Plan de supervisión
	e2.Monitoreo

*

V2: EL DESEMPEÑO LABORAL

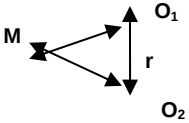
DIMENSIONES	INDICADORES
a. Desempeño de tareas funcionales	a.1. Calidad de trabajo a.2. Planificación y organización del trabajo a.3. Orientación a resultados. a.4. Priorización eficiencia.
b. Desempeño contextual	b.1. Iniciativa. b.2.Aceptación y aprendizaje de retroalimentación b.3. Trabajo en equipo. b.4. Comunicación afectiva
c. Desempeño adaptativo	c.1. Afrontar situaciones difíciles c.2. Aportar soluciones creativas a los problemas c.3. Resolver Problemas difíciles c.4. Mantener el conocimiento actualizado c.5. Mantener las habilidades actualizadas. c.6. Lidiar con trabajos inciertos e impredecibles.
d. Desempeño contra productivo	d.1. Muestra excesiva negatividad. d.2.Hacer cosas que dañan a la organización. d.3.Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores.
e. Disciplina	a.6.Practica constante de principios relativos al orden

METODO

TIPO DE ESTUDIO

El estudio es de tipo **Descriptivo Correlacional con** enfoque mixto porque se orienta a comprender y profundizar los fenómenos, desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. Hernández (2010). Es **descriptivo,** por cuanto **selecciona** las características fundamentales del objeto de estudio y la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. Bernal (2000).

Diseño de estudio: Correlacional



Donde:
M = Muestra
O = Observación de cada variable
O1, O2 = Variables
r = Relación de las variables estudiadas

Población, comprende a todos los servidores administrativos y productivos de la empresa Selva "MIX" S.A.C. – Pucallpa, 2021.

La muestra, es de tipo No probabilístico con muestreo aleatorio simple. En este tipo de muestra, todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra.

TÉCNICAS / INSTRUMENTOS

TÉCNICA: La encuesta.

INSTRUMENTOS

Cuestionario para trabajadores

Validación y confiabilidad del instrumento

Para validar los instrumentos de recolección de datos, se hará uso de la técnica de "Juicio de expertos", y para comprobar la fiabilidad se aplicó el coeficiente "Alfa de Cronbach".

Método de análisis de datos. Se utilizó la media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. Coeficiente y correlación de Pearson.

ANEXO N° 3
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
CUESTIONARIO N° 01
PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN SOBRE EL CONTROL INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR
Tesis: El control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa 2021

Autor: Bach. Percy Flores Cabrera

INSTRUCCIONES:

A continuación aparecen preguntas que describen diversas situaciones, lea atentamente y Marque con un X la que se ajusta con su criterio. Es importante que responda con la máxima sinceridad posible. El cuestionario es anónimo. Tiene carácter de investigación, sus respuestas son muy importantes porque ayudarán a cumplir con los objetivos trazados. Solo puede marcar una sola vez por cada enunciado.

I. DATOS GENERALES:

Fecha: ---------/----------/---------- Área de trabajo: ----------

Para responder aplique la siguiente escala:

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

II. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO						
N°	**REACTIVOS**	**1** **N**	**2** **CN**	**3** **AV**	**4** **CS**	**5** **S**
Dimensión 1: Ambiente de control						
1	¿La empresa cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida?					
2	¿La orientación sobre la responsabilidad de la administración de los recursos humanos es precisa?					
3	¿La empresa fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos?					
4	¿El Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente?					
5	¿La empresa cuenta con un Diagnóstico situacional?					
Dimensión 2: Evaluación de riesgos						
6	¿El Plan de manejo de riesgos en la empresa está actualizado?					
7	¿Las políticas para identificar riesgos en la empresa se aplican?					
8	¿Están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización?					
Dimensión 3: Actividades de control						
9	¿La capacitación y asesoría permite el control necesario en el manejo de archivos?					

10	¿Las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos?					
11	¿La actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica?					
12	¿Los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño?					
13	¿Se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas?					
Dimensión 4: Información y comunicación						
14	¿La información en la empresa es de calidad, oportuna y actualizada?					
15	¿La información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos?					
16	¿El archivo está organizado y favorece la consulta rápida a los funcionarios?					
17	¿La comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad?					
18	¿La comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa?					
Dimensión 5: Supervisión y monitoreo						
19	¿La supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan?					
20	¿Se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente?					

Muchas gracias.

ANEXO N° 04

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO N° 01 PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL CONTROL INTERNO DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR

Autor: Bach. Percy Flores Cabrera

Tesis: El control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa 2021

1. **Nombre del instrumento** : **Cuestionario para obtener información sobre el control interno desde la perspectiva del trabajador de la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa 2021**
2. **Autor** : Bach. Percy Flores Cabrera
3. **Expertos de Validación** : ─ Dr.
   : ─ Mg.
   : ─ Mg.

4. Juicio de expertos

Se aplica con el objetivo de determinar la validez del instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizará a través del coeficiente de fiabilidad de Alpha de Cronbach.

Variable / Dimensiones	Coeficiente alfa de Cronbach	N° ítems	Nivel de confiabilidad
EL CONTROL INTERNO			
Dimensión 1: Ambiente de control		5	
Dimensión 2: Evaluación de riesgos		3	
Dimensión 3: Actividades de control		5	
Dimensión 4: Información y comunicación		5	
Dimensión 5: Supervisión y monitoreo		2	
Total		**20**	

5. Descripción:

─ El Cuestionario para obtener información sobre el control interno aplicado a los trabajadores de la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa en el 2021 es un instrumento que permite el registro del nivel acerca de la variable control interno en función a cada dimensión, consta de 20 ítems y 5 dimensiones: 1. Ambiente de control. 2. Evaluación de riesgos. 3. Actividades de control. 4. Información y comunicación y 5. Supervisión y monitoreo.

- Cada indicador está representado por uno o más ítems, que están redactados en forma de expresiones interrogativas, que permiten al investigador reducir significativamente el margen de subjetividad respecto a la variable que se evalúa.
- Cada ítem puede ser calificado con un punto como mínimo y con cinco como máximo, en una escala que registra las respuestas como categorías:

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

6. Dimensiones

Variable	Dimensiones	N° ítems	Peso %	Intervalo
El Control Interno	1.Ambiente de control	5	25.0	1-5
	2.Evaluación de riesgos	3	15.0	6-8
	3.Actividades de control	5	25.0	9-13
	4.Información y comunicación	5	25.0	14-18
	5. Supervisión y monitoreo	2	10.0	19-20
Baremos	**5**	**20**	**100%**	

7. Justificación

Dimensión 1: Ambiente de control

Hace referencia a la forma como el entorno de control marca la pauta del funcionamiento de una organización e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control. Es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura.

Dimensión 2: Evaluación de riesgos

Hace referencia a la forma como cada entidad se enfrenta a diversos riesgos externos e internos que tienen que ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, vinculados entre si e internamente coherentes. La evaluación de los riesgos consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, y sirve de base para determinar cómo deben ser gestionados los riesgos.

Dimensión 3: Actividades de control

Hace referencia a las actividades de control que son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se llevan a cabo las instrucciones de la dirección. Ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad.

Dimensión 4: Información y comunicación

Hace referencia a la necesidad de identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permita cumplir cada empleado con sus responsabilidades Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se llevan a cabo las instrucciones de la dirección. Aseguran que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad.

Dimensión 5: Supervisión y monitoreo

Hace referencia a los sistemas de control interno que requieren supervisión, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas.

8. Característica de los sujetos de la investigación o de las unidades muestrales

- Personas mayores que trabajan en la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa en el 2021.

9. Duración para su aplicación

60 minutos, aproximadamente.

10. Procedimiento de aplicación

Este instrumento debe ser entregado individualmente a cada unidad muestral para que resuelvan en un tiempo de 60 minutos aproximadamente.

11. Materiales:

Hojas impresas, lápiz, lapiceros, borrador, tajador.

12. Carácter: 100% anónimo.

ANEXO N° 5
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
CUESTIONARIO N° 02
PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN SOBRE EL
EL DESEMPEÑO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR
Tesis: El control interno y el desempeño laboral en la empresa Selva Mix Sac - Pucallpa 2021

Autor: Bach. Percy Flores Cabrera

INSTRUCCIONES:

A continuación aparecen preguntas que describen diversas situaciones, lea atentamente y Marque con un X la que se ajusta con su criterio. Es importante que responda con la máxima sinceridad posible. El cuestionario es anónimo. Tiene carácter de investigación, sus respuestas son muy importantes porque ayudarán a cumplir con los objetivos trazados. Solo puede marcar una sola vez por cada enunciado.

I. DATOS GENERALES:

Fecha: ---------/----------/---------- Área de trabajo: ----------

Para responder aplique la siguiente escala:

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

II. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO						
N°	REACTIVOS	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
Dimensión 1: Desempeño de tareas funcionales						
1	¿Considera que su trabajo es de calidad?					
2	¿Planifica sus tareas todos los días?					
3	¿Se considera un servidor eficiente?					
4	¿Tiene habilidades para priorizar una labor eficiente?					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
5	¿Es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia?					
6	¿La capacitación permanente está acorde con su desempeño?					
7	¿Es capaz de desarrollar los objetivos funcionales en equipo?					
8	¿La comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral?					
Dimensión 3: Desempeño adaptativo						
9	¿Es importante afrontar situaciones difíciles para mantener un clima laboral afectivo?					
10	¿Es capaz de aportar soluciones creativas a problemas en su área de trabajo?					
11	¿Es capaz de resolver conflictos entre compañeros de trabajo?					
12	¿Es importante la capacitación actualizada de conocimientos?					

13	¿La capacidad permanente de trabajadores mejora el rendimiento?					
14	¿Discute con sus compañeros por trabajos incumplidos?					
Dimensión 4: Desempeño contra productivo						
15	¿Demuestra lograr buenos resultados en funciones adicionales que se le encarga ?					
16	¿Actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución?					
17	¿Resuelve problemas de stress o de insatisfacción personal ?					
Dimensión 5: Disciplina						
18	¿Está de acuerdo con la práctica constante de principios relativos al orden?					

Muchas gracias.

ANEXO N° 06
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO N° 02
PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN SOBRE
EL DESEMPEÑO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR
Tesis: El control interno y el desempeño laboral en la empresa
Selva Mix Sac - Pucallpa 2021
Autor: Bach. Percy Flores Cabrera

1. **Nombre del instrumento** : **Cuestionario para recolectar información sobre el desempeño laboral desde la perspectiva del trabajador**
2. **Autor** : Bach. Percy Flores Cabrera
3. **Expertos de Validación** : ─ Mg. ……..
   : ─ Mg…….
   : ─ Mg……..

4. Juicio de expertos

Se aplica con el objetivo de determinar la validez del instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizará a través del coeficiente de fiabilidad de Alpha de Cronbach.

Variable / Dimensiones	**Coeficiente alfa de Cronbach**	**N° ítems**	**Nivel de confiabilidad**
EL DESEMPEÑO LABORAL			
Dimensión 1: Desempeño de tareas funcionales		4	
Dimensión 2: Desempeño contextual		4	
Dimensión 3: Desempeño adaptativo		6	
Dimensión 4: Desempeño contra productivo		3	
Dimensión 5: Disciplina		1	
Total		**18**	

5. Descripción:

─ El Cuestionario para obtener información sobre el desempeño laboral es un instrumento que permite el registro de indicadores desde la perspectiva del trabajador y permite la medición del potencial humano de cada empleado, para determinar su potencia con respecto a un puesto. La evaluación del desempeño laboral es un proceso destinado a determinar y comunicar a los

empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y posteriormente elaborar planes de mejora. Consta de 18 ítems y 5 dimensiones:

a. Desempeño de tareas funcionales.

b. Desempeño contextual.

c. Desempeño adaptativo.

d. Desempeño contra productivo.

e. Disciplina laboral.

- Cada indicador está representado por uno o más ítems, que están redactados en forma de expresiones interrogativas, que permiten al investigador reducir significativamente el margen de subjetividad respecto a la variable que se evalúa.
- Cada ítem puede ser calificado con un punto como mínimo y con cinco como máximo, en una escala que registra las respuestas como categorías:

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

6. Dimensiones

Variable	Dimensiones	N° ítems	Peso %	Intervalo
El Desempeño Laboral	**Dimensión 1:** Desempeño de tareas funcionales	4	22.22	1-4
	Dimensión 2: Desempeño contextual	4	22.22	5-8
	Dimensión 3: Desempeño adaptativo	6	33.34	19-14
	Dimensión 4: Desempeño contra productivo	3	16.66	15-17
	Dimensión 5: Disciplina	1	5.56	18
Baremos	**5**	**18**	**100%**	

7. Justificación

Dimensión 1: Desempeño de tareas funcionales

Hace referencia al desempeño de tarea funcionales es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización. Este tipo de desempeño se concreta en las tareas más relevantes de un puesto de trabajo, obtenidas mediante alguna técnica de Análisis de Puestos de Trabajo

(APT). Es la capacidad de la persona de ejecutar una conducta de intercambio con resultados favorables a través de la comunicación, empatía y asertividad. Está representado por 4 ítems con un punto como mínimo y cinco como máximo.

Dimensión 2: Desempeño contextual

El desempeño contextual hace referencia a variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución que actúan como catalizadoras facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño de tarea. Puede actuar tanto a nivel individual como grupal. Está representado por 4 ítems con un punto como mínimo y cinco como máximo.

Dimensión 3: Desempeño adaptativo

El desempeño adaptativo**,** hace referencia a la eficacia con la que la organización diverge de la estrategia. Se manifiesta a través de la creatividad, innovación o la capacidad de resolver problemas. Ejemplo: Facilita la creación de valor en un mundo volátil, incierto, complejo y ambiguo, en el que la tecnología y la estrategia están en un cambio continuo. Un trabajador de línea que tiene nuevas ideas y las comparte con sus compañeros o un ingeniero que ayuda a un colaborador a resolver un problema inesperado son ejemplos de este tipo de desempeño. Está representad por 6 ítems con un punto como mínimo y cinco como máximo.

Dimensión 4: Desempeño contra productivo

El desempeño contra productivo hace referencia a todo comportamiento intencional de un miembro de la organización, contrario a los legítimos intereses de ésta (Sackett y Devore, 2001). A diferencia de otros tipos de desempeño, la característica de éste es que no es deseable, pero por desgracia ocurre, y es pertinente constarlo más que evaluarlo. Existe un estudio reciente sobre este tipo de comportamientos que ha pretendido identificar la estructura de estas conductas, así como cuáles de ellas son las más frecuentes o fáciles de incurrir (Gruys y Sackett, 2003). Está representado por 3 ítems con un punto como mínimo y cinco como máximo.

Dimensión 5: Disciplina laboral

La disciplina laboral hace referencia al conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento del código de conductas de la empresa por parte de todos sus integrantes. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el

comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos conductuales de la empresa. El acatamiento de las políticas, normas y reglamentos no solo se logra a través de la aplicación de acciones disciplinarias para los que se desvían de ellas, sino a través de recompensas para aquellos que las respetan. Está representado por 1 ítem con un punto como mínimo y cinco como máximo.

8. Característica de los sujetos de la investigación o de las unidades muestrales

Personas mayores que laboran como administrativos y productivos de la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021.

Grupo etario de de 18 a 24 años.

9. Duración para su aplicación

30 minutos, aproximadamente.

10. Procedimiento de aplicación

Este instrumento debe ser entregado individualmente a cada unidad muestral para que resuelvan en un tiempo de 30 minutos aproximadamente.

11. Materiales

Hojas impresas, lápiz, lapiceros, borrador, tajador.

12. Carácter

100% anónimo.

ANEXO N° 07

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: El control interno y el desempeño laboral en la Empresa Selva Mix SAC – Pucallpa – 2021

1.2. Autor: Bach. Percy Flores Cabrera

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario N° 01 para recolectar información sobre sobre **el control interno** desde la perspectiva del trabajador.

1.4. Aspectos de validación

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Formulado con lenguaje apropiado																				
2. Objetividad	Expresado en conductas observables																				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. Organización	Existe una organización lógica.																				
5. Suficiencia	Comprende aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar instrumentos de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente. b) Deficiente. c) Regular. d) Buena. e) Muy buena

Nombres y Apellidos:		**DNI N°**	
Dirección domiciliaria:		**Teléfono/Celular:**	
Título Profesional			
Grado Académico:			
Mención:			

.....

Firma del evaluador

ANEXO N° 08

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: El control interno y el desempeño laboral en la Empresa Selva Mix SAC – Pucallpa – 2021

1.2. Autor: Bach. Percy Flores Cabrera

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario N° 02 para recolectar información sobre el **desempeño laboral** desde la perspectiva del trabajador

1.4. Aspectos de validación

INDICADORES	CRITERIOS	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Formulado con lenguaje apropiado																				
2. Objetividad	Expresado en conductas observables																				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. Organización	Existe una organización lógica.																				
5. Suficiencia	Comprende aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar instrumentos de investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente. b) Deficiente. c) Regular. d) Buena. e) Muy buena

Nombres y Apellidos:		**DNI N°**	

Dirección domiciliaria:		**Teléfono/Celular:**	
Título Profesional			
Grado Académico:			
Mención:			

.....

Firma del evaluador