

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



Control interno y desempeño laboral de los trabajadores, Corte
Superior de Justicia de Áncash, Huaraz, 2019

Tesis para obtener el título profesional de licenciado en
administración

Autor:

Nieto Collazos, Gianfranco Dylan

0000-0002-3113-5173

Asesor:

Torres Reyes, Roger Robert

0000-0003-4792-4035

HUARAZ-PERU

2021

Palabras clave

Tema	Control Interno - Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Key Words

Theme	Internal Control - Labor Performance
Specialty	Administración

Línea de investigación.

Línea de Investigación	Gestión de Talento Humano
Área	5. Ciencias Sociales
Sub Área	5.2 Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Sub - líneas o Campos de Investigación	Relaciones Laborales

Título de la investigación

Control interno y desempeño laboral de los trabajadores, Corte Superior
de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

Resumen

La tesis tuvo como propósito diagnosticar la relación que existe entre el Control interno y el desempeño laboral de los empleados de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019, La metodología, no experimental, descriptivo correlacional. Población conformada de un total de 38 empleados de la Corte Superior de Ancash, Huaraz, 2019. Se aplicó el cuestionario para las dos variables de investigación. Los datos se procesaron a través del programa SPSS. La población estuvo conformada por 38 trabajadores, siendo la población pequeña ya que son personal con cargo en la institución, siendo su muestra los mismo 38 trabajadores. Utilizándose la encuesta para la recopilación de información, al mismo tiempo se utilizó el instrumento del cuestionario para validar y dar confiabilidad con el Alfa de Cronbach. En los resultados obtenidos según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja el coeficiente $Rho = 0.737$, analizando como una correlación positiva alta entre las variables de estudio tal como se refleja en la tabla n° 2. Concluyéndose de acuerdo a los resultados obtenidos la existencia de una asociación significativa entre las variables control interno y desempeño laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

Abstract

The purpose of the thesis was to diagnose the relationship that exists between Internal Control and the work performance of the employees of the Superior Court of Justice of Ancash, Huaraz, 2019, The methodology, non-experimental, descriptive correlational. Population made up of a total of 38 employees of the Superior Court of Ancash, Huaraz, 2019. The questionnaire was applied for the two research variables. The data was processed through the SPSS program. The population was made up of 38 collaborators, the population being small since they are staff in charge of the institution, with the same sample being 38 collaborators. Using the survey to collect information, at the same time the questionnaire instrument was used to validate and provide reliability with Cronbach's Alpha. In the results obtained according to the statistical method of correlation of Spearman's Rho, the coefficient $Rho = 0.737$ is reflected, analyzing as a high positive correlation between the study variables as reflected in table No. 2. Concluding according to the results obtained the existence of a significant association between the variables internal control and work performance of employees, Superior Court of Justice of Ancash, Huaraz, 2019.

ÍNDICE

Línea de investigación.....	i
I.- INTRODUCCION.....	1
1.1.- ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	1
1.1.1.- ANTECEDENTES	1
Internacional.....	1
1.1.2.- FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	7
Importancia del Control.....	8
○ Información y Comunicación.....	11
Eficacia.....	11
Dimensiones.....	30
1.2.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	32
1.3.- PROBLEMA.....	33
1.3.1.- Formulación del problema	34
1.4.- CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:...	35
1.4.1.- Conceptualización.....	35
Desempeño laboral:.....	35
1.4.2.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
Dimensión 2: Evaluación de riesgos	36
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	42
1.5.- HIPÓTESIS	44
1.5.1.- Hipótesis general.....	44
1.6.- OBJETIVOS	44
1.6.1.- Objetivo General.....	44
1.6.2.- Objetivos Específicos.....	44
II.- METODOLOGÍA	45
2.1.- Tipo y diseño de investigación	45
2.3.- Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.- Procesamiento y análisis de información.....	48
III.- RESULTADOS	50
Correlación entre Las actividades de control y la disposición de resultados en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019.....	51
Correlación entre la evaluación de riesgos y el compromiso del personal en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019.....	52

IV.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	54
V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1.- Conclusiones	57
5.2.- Recomendaciones	58
VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VII.- AGRADECIMIENTOS	67
VIII.- APÉNDICES Y ANEXOS	68
MATRIZ DE CONSISTENCIA	72
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.....	74

Índice de tablas

Tabla 1.....	50
Tabla 2.....	51
Tabla 3.....	52
Tabla 4.....	53

I.- INTRODUCCIÓN

1.1.- ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.1.- ANTECEDENTES

Internacional

Menéndez (2019), En la tesis, el objetivo fue construir la reciprocidad entre las variables de estudio. La metodología utilizada fue de nivel correlacional, de carácter cuantitativo, transversal. Se obtuvieron los resultados, del método estadístico correlacional de Pearson, obteniendo un valor de $r = - 0.169$ y un nivel de significancia $p = 0.197$. El autor concluye que luego de recabar la información y de su análisis posterior se pudo establecer que, sistema de control interno es eficiente; asimismo se determinó que el nivel de desempeño laboral es alto en un porcentaje mayoritario. Existiendo una asociación entre ambas variables.

Herrera (2019), en su investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación entre las variables de la tesis. La metodología utilizada fue descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Los resultados derivados expusieron el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,921 y el nivel de significancia menor al 5 %, concluyéndose que luego de obtener los datos y ser analizados, muestran que existe una relación directa entre el control interno y el desempeño laboral en la institución.

Sosa (2016), En su investigación su objetivo fue de establecer un Ofrecimiento de Perfeccionamiento de Inspección Interno al Proceso Retribución de la entidad

Financiera Pichincha localizada en Quito. La metodología usada fue COSO II, proponiendo 08 elementos que van a permitir examinar a la empresa, permitiendo un examen de actividades concretas a la entidad en su integridad, contando con un ya que cuenta con una pauta bien constituida para su comprobación de inseguridades y estimación de los similares, con la cual se logrará formular una acotación detallada y sus relativas alteraciones de ser la cuestión. Los resultados obtenidos según el método Coso II, proporcionando inspecciones ineludibles para impedir mermas de recursos y expectativas de entidades de inspección. Concluyéndose, que uno de los problemas saltantes es el aumento de conflictos en la organización que son causantes de la implementación de las mejoras.

Zapata (2018), La tesis tuvo como propósito la elaboración de un régimen de inspección interna conveniente que suministre a la empresa y a sus departamentos un instrumento significativo que fortalezca sus diligencias y procesos que a diario se ejecutan intrínsecamente en la empresa. La metodología fue Coso II, en la búsqueda de mejoras en los procesos mediante un examen exhaustivo, al mismo tiempo encaminado a la organización hacia un proceso considerable y eficaz sobre gestión de las inseguridades de la entidad. Los resultados demostraron que la empresa no cuenta con un sistema de control óptimo, trayendo consigo inseguridad y desconfianza sobre cualquier recurso utilizado en la empresa. Se concluye que la empresa no cuenta con una metodología de examen dentro de la organización.

Chicango (2018), En el estudio demuestra que su objetivo fue investigar sobre las situaciones sobre el administración e inspección de los almacenes de la empresa, al mismo tiempo su actividad y los factores que median en cada uno de sus operaciones. La metodología fue Coso II, donde las organizaciones implementan controles con ciertos grados de eficiencia permitiendo confrontarse a las vertiginosas transformaciones actuales. Los resultados obtenidos nos manifiestan que los controles internos van a lograr en la organización a prevenir, identificar los procesos errados, y los diferentes actos ilícitos dentro del área financiera. Concluyéndose, que la implementación de mejoras en la empresa va fortificar las diferentes áreas involucradas en la organización.

Nacionales

Orihuela (2017), en su tesis, el objetivo fue establecer la asociación del control interno y el desempeño laboral. La metodología de tipo básica, correlacional con una perspectiva cuantitativa, no experimental. La muestra constó de 107 trabajadores del área administrativa de la comuna Limeña. Aplicándose instrumentos de recolección de información que fueron validados por profesionales de experiencia en el tema de estudio. Los resultados emanados posteriormente del estudio nos muestran que existe una correlación demostrativa con el resultado estadístico correspondiente ($Rho=.340$). Se concluye que con estas averiguaciones significativas se asocian baja, positiva ambas variables ($Rho=.359$).

Rivera (2016), en su tesis tiene como objetivo comprobar la correlación entre ambas variables de investigación., la metodología de la tesis fue no experimental y descriptivo correlacional. Los resultados explicaron que alrededor del 79% del Desempeño Laboral de los trabajadores se da por el Sistema de Control Interno, siendo “Eficiente”, ya que la mayor congregación de contestación fue proporcionada por 9 trabajadores, representando un 43%. concluyéndose la existencia de una alta reciprocidad cierta entre las variables, recomendándose a los trabajadores de Control Interno de la entidad regional.

Arribasplata (2018), En la tesis, tuvo como objetivo establecer la correlación entre ambas variables. La metodología es descriptiva correlacional, debiendo demostrar la asociación mutua de las dos variables, la muestra estuvo integrada por las áreas de administración y médico. Los resultados, fundaron que el régimen de inspección interno es admitido por todos los trabajadores en un 78.4% y la complacencia profesional en 82.2%, se concluye que existe una correlación muy reveladora en promedio del 80.3% entre uno y otra variable por lo que se ratifica nuestra hipótesis.

Salome (2019), En su tesis, el objetivo fue determinar correlación existente entre ambas variables de investigación. Siendo su metodología de tipo básica, no experimental, descriptivo correlacional. Asimismo, la muestra fue conformada de 51 trabajadores institucionales, integrada por todas las áreas que la conforman. En los resultados obtenidos refleja que las técnicas, acciones y labores de la institución se hallan sustentadas, tal como se demuestra en un 85% dentro del cuestionario realizado

al personal de la institución. se llegó a la conclusión de la existencia de una relación demostrativa de ambas variables; afirmándose que se evidencia la hipótesis general.

Puño (2016), en la tesis, el objetivo es determinar la relación existente entre ambas variables de investigación, su metodología, cuantitativa, correlacional, transversal, no experimental, el instrumento utilizado es la encuesta para uno y otra variable de estudio.; las herramientas son el cuestionario y la escala de observación, siendo validados por la escala de Likert. Su población es tipo censal, contando con 22 preguntas aplicándose a los 32 empleados de la comuna municipal. Los resultados obtenidos de acuerdo a la correlación de la r de Pearson ($r = 0.843$), Concluyéndose la existencia de una asociación positiva fuerte entre ambas variables de la investigación en la comuna municipal de Yanque-Arequipa.

Locales

Manrique (2015), En su investigación cuyo objetivo fue determinar la correlación entre las dos variables. La metodología utilizada es cuantitativo, descriptivo no experimental, transversal. Los resultados establecen un 61% la reflexión de los trabajadores de emplear el control interno, asimismo un 75% de los trabajadores meditan optimizar el uso del control interno con la premisa de mejorar la gestión de talento. Conclusión que se pudo describir la situación del control interno, los mismos que consideran que el aplicar el control interno en el Hotel "Pastoruri" sería óptimo para la empresa, la que se debe de desarrollar permanentemente que permitan detectar riesgos, fraudes o irregularidades.

Flores (2017), En la tesis tiene como objetivo conocer la correlación entre ambas variables. La metodología utilizada fue aplicada, correlacional, no experimental, transversal. Los resultados describen un 73% de trabajadores aseveraron que se dieron por integro ante los peligros presentados en la unidad ejecutora, un 68% revelaron la aplicación de las herramientas administrativas ante cual peligro , un 82% invocaron la realización de diligencias de manejo directoral, un 68% comunicaron los compromisos, deberes propios y de equipos, el 77% aconsejaron que las diligencias son sometidas a una inspección y monitoreo, llegándose a la conclusión que existe asociación entre ambas variables de estudio de la institución . Asimismo, luego de realizar la tabla cruzada se obtuvo un nivel regular del Control Interno y un nivel bajo en el Desempeño Laboral.

Carranza (2018), en la investigación el objetivo es determinar la inspección interna en el departamento de Caja del Gobierno Local de Cajamarquilla. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, No experimental, transversal. Los resultados demuestran que el Gobierno local difundió los instrumentos que determinan el cumplimiento de las reglas y principios emanados por la misma. Concluyéndose que el control interno basando en el cumplimiento de los componentes de control han contribuido de manera eficiente y eficazmente en la entidad.

Campomanes (2016), En la tesis tuvo como propósito establecer las primordiales particularidades del Régimen de inspección interna en el Gobierno Provincial de Sihuas. La metodología de tipo de indagación es bibliográfico y fundamentado. De

diseño no experimental - descriptivo. Obteniendo resultados con el modelo Coso que precisa a la inspección interna como un proceso llevado por el Consejo de Administración delineado para facilitar una seguridad sensata para el logro de los objetivos de cada organización. Concluyéndose que desde la perspectiva del examen del control interno de la entidad edil, los elementos del informe COSO. demuestran que los controles se dan de manera superficial y no en su totalidad en el Gobierno Provincial de estudio.

Milla (2018), En la investigación se tuvo como propósito determinar el dominio del régimen del Inspección Interna y sus consecuencias en la estructura de la unidad de Logística del Gobierno local de Huata. La metodología de estudio fue descriptiva y bibliográfica. Los resultados que se obtuvieron: un 93% de trabajadores revelaron que jamás se ha usado herramientas de control, en ninguno de sus tipos, al mismo tiempo sus normas de inspección interna y su sistema en los procesos logísticos de la institución, manifestando un 83% de los indagados relatan que el área de logística no mantiene su normatividad actualizada. Concluyéndose que la institución no tiene actualizado su normatividad en el área de logística, ocasionado falencias en la entidad.

1.1.2.- FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.1.2.1.- Control Interno

Chiavenato (2014), Asevera que “es como una actividad realizada en la administración pública o privada, siendo la inspección como parte de los pasos a seguir en el ámbito gerencial, existiendo integridad dentro de los planes, Estructura organizacional y de

gestión gerencial” (p.131).

Robbins y Coulter (2018), Afirma que “viene a ser una función administrativa, proceso de revisar, cotejar y reprender el ejercicio profesional” (p.596).

Esan (2017), Define que “Es el proceso que ejecuta una institución con el propósito de proporcionar cierto grado de confiabilidad dentro de la razón con respecto al logro de sus propósitos y fines eficientemente en la parte operativa, y la fiabilidad de la pesquisa de los recursos financieros y el acatamiento de las reglas y legislaciones” (p 1).

El peruano (2002), Precisa que “contiene las actividades con la medida anticipada, compartida y decomprobación subsiguiente que ha de ejecutar la institución que se halle sujeta a inspección, cuya pretensión es mejorar el manejo de los recursos, capitales y el lado operativo realizando la verificación precisa y competente.”

Importancia del Control

Robbins y Coulter (2018), Afirma que: “Luego de desarrollar los procesos de planeación organización y dirección de manera eficaz, no garantiza que las actividades se desarrollen acorde a lo planificado, es por esta razón que el control es importante, ya que es la única manera de que los gerentes lleguen a evaluar si las metas se están logrando, y si no es de esa manera, determinar las razones por las que no sucede. Entonces su valor resulta evidente en la planeación, en el empoderamiento de los trabajadores y en el resguardo de nuestro trabajo.” (p.596).”

El Proceso de Control:

Robbins y Coulter (2018), Afirma que: “el proceso de control es un medio de 3 pasos que tiene por propósito de computar el ejercicio real, cotejar contra un patrón y colocar en práctica las operaciones de dirección, las que permitirán reprender los descaminos o las faltas de adaptación que se presenten” (p.598- 600).

Implementación del proceso de Control Ambiente de control

Suyo (2018), Citó a Claros y León (2012) quienes aluden que: “este elemento establece el comportamiento de los trabajadores mediante las reglas que practica sobre ellos. Igualmente, utiliza la manera de dar soporte en el perfeccionamiento de las labores.”

Suyo (2018), Citó a Blanco (2012) quien señala que: “puntualiza cómo determina el ambiente de la institución, influenciando en la consciencia de los comportamientos, normas para concientizar acada trabajador de la institución.

Código de Ética:

Torres (2014), manifiesta que: “instituye la sinopsis de la conducta esperada, siendo perspectiva de la entidad pública con relación a sus trabajadores, de las asociaciones en reciprocidad con susconfederados y en general de la sociedad con conexión a sus trabajadores.

Torres (2014), relata que: “surgen con la finalidad de tutelar a los trabajadores de la entidad en sus conductas, demanda por una comunidad de manera progresiva.”

Integridad y valores éticos

Cada principio y los valores éticos son parte de la experiencia de la empresa.

Instituir manuales y códigos de la ética presidiendo el comportamiento y la manera de gestionarse los empleados públicos, de acuerdo a su actuación ética.

Autogestión:

Del Carmen (2014), Detalla que: “es la providencia naciente de los c trabajadores de una entidad o institución que busca mejorar los procesos, al mismo tiempo con ello demuestran los cambios primordiales en la organización.”

Administración estratégica

- Inspección de clasificación y acatamiento de rutinas y objetivos.
- Expresar procedimientos importantes y activos, también tramitar.
- Organización organizacional
- Desplegar, ratificar y renovar la organización funcional encaminada a sus metas y su razón de ser.
- El esbozo tendrá como contenido todo lo concerniente a la entidad.
- Determinar los compendios de las actividades, estructura, funcionalidades de cargos.

Proceso de Control.

○ **Actividades de Control**

Suyo (2018) relata que: Se facilitan y se gestionan en todos los departamentos de la institución, estos son los ordenamientos y políticas que certifican con consumir los objetivos mediante la prevención de los riesgos.”

- **Información y Comunicación.**

Suyo, (2018), Manifiesta que: “es significativo ya que ayuda al trabajador a desplegar y desempeñar complacidamente sus ocupaciones laborales encargadas en la institución de acuerdo a su asignación. Esta indagación debe ser habitualmente y comunicada a cada uno de los empleados en cumplimiento a sus obligaciones y puestos.”

Eficacia.

- **Supervisión.**

Valdivia (2014), “Es una acción importante para obtener lo que buscamos frente a los problemas que suscitan en la organización.”

Eficiencia

Saavedra (2013), “Vigilando de la manera más adecuada y responsablemente en tema del buen uso de los recursos del estado en consonancia que se logre mayor rentabilidad y productividad frente a los objetivos. Su acatamiento avala la mezcla y buena utilización de los bienes generando valor y utilidad para bienestar de la institución.”

Ejercicio del Control Interno

“El ejercicio anticipado, sincrónico y subsiguiente. Es de exclusiva competencia de los integrantes de la institución pública, compromisos inherentes a su cargo, basadas en las políticas y reglas impuestas en la institución, siendo los ordenamientos que se hallan determinados en sus procedimientos, estatutos, manuales y demás actuaciones internas.” (El Peruano, 2002).

Acción de control

Viene a ser el instrumento fundamental del sistema, que sirve como herramienta primordial del equipo de auditoria, en concordancia con las reglas, ordenamientos y manuales de inspección del gobierno, desarrollan la comprobación y valoración, de manera real y metódica de los hechos y secuelas alcanzados por la institución en la administración y realización de recursos, bienes y operaciones de la entidad. Pues los ejercicios de inspección se ejecutan acorde al Plan Nacional de Control y planes idóneos para cada órgano y que se encuentren de acuerdo a la programación de actividades y requerimientos de la Contraloría General. Los resultados se darán a conocer al titular de la entidad, siempre y cuando no se halle interpretado tal supuesto garante civil y/o penal. (El Peruano,2002).

Responsabilidades y sanciones derivadas del proceso de control

“Los ejercicios de inspección que se desarrollan no han de ser cumplidas sin que se conceda al empleado comprometido, la manera de defenderse y realizar las enmiendas de las evidencias en que estuviera incurso, salvaguardo los asuntos permitidos que señalan la constitución. Cuando se identifiquen responsabilidades en el informe, sean de cualquier índole, los mandos competentes y de acuerdo a Ley, patrocinarán ejercicios de manera inmediata deslindando compromisos administrativos funcionales y el esmero de la sanción respectiva, procediéndose a iniciar, ante el ente competente, aquellas de orden legal de acuerdo a su responsabilidad señalada. Toda sanción debe ser impuestas por jefe de la institución.” (El Peruano,2002).

Herramientas para medir el desempeño organizacional

Robbins y Coulter (2018), Afirma que “para llevar a cabo una adecuada supervisión que permita medir el desempeño organizacional, se requiere contar con herramientas, para ello ha de analizarse conceptos como la inspección anticipada, inspección presente e inspección de retroalimentación.”

Control Preventivo

Es la inspección más ansiado debido a que impide las dificultades, ya que se desenvuelve anticipadamente de las tareas del trabajo cotidiano. Dependiendo su éxito reside en arrebatarse las medidas administrativas antes de que suceda una dificultad; por lo que solicitan de indagación pertinente y precisa, la que no es posible de obtenerla, lo que sobrelleva a utilizar otro tipo de control.

Control Concurrente

Ingresa en acción mientras una diligencia de trabajo está en curso o se halla en progreso. Es más distinguida como inspección directa o administración por relación directa, lo que cuenta que un administrador mantiene relación e interactúa de modo inmediata con los trabajadores en la franja de labor. Su esmero accede reprender dificultades antes de que trasciendan onerosos para la dirección.

Control de Retroalimentación

Se despliega posteriormente de que la diligencia ha sido realizada. El defecto de éste tipo de inspección es que se dan cuenta de la dificultad cuando ya ha pasado, la que

forja un daño o perjuicio; sin embargo, en muchas áreas de trabajo suelen ser la más factible.

Ésta brinda dos ventajas, la primera es que suministra indagación significativa sobre la eficacia de los esfuerzos de la planeación. Por otro lado, si la desviación fue significativa, la información consentirá generar nuevos planes. En segundo lugar, este tipo de control tiene la capacidad de aumentar la incitación, puesto que consiente conocer el nivel de desempeño y éste le consiente conocerla.

Sistema Nacional de Control

Está conformado por los órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, consignados a transportar y desplegar el ejercicio de la inspección oficial de manera dispersada. Su acción vislumbra todas las diligencias y operaciones en los campos administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades y alcanza al personal que presta servicios en ellas, soberanamente del régimen que las reglamente.

Werther y Davis (1996), Manifiesta lo siguiente: “La inspección interna se define en forma extensa como un sumario, realizado por la administración de la entidad delineada para suministrar una sensata confiabilidad con intenciones a la ejecución de los propósitos” en las siguientes categorías:

- Seguridad y eficacia en la parte operativa.
- Confianza de los recursos administrados.

- Sumisión de la constitución y su reglamento.
- Fidelidad a los manejos de la entidad.

El Sistema está conformado por los siguientes órganos de control

- a) La Contraloría General, como ente técnico rector.
- b) Todos los dispositivos orgánicos comprometidos con la función de inspección del Estado de las instituciones que se determinan en el Artículo 3° de la actual Ley, estén éstas vinculadas en el sector regional, institucional o se regularicen por cualquiera otra clasificación organizacional.
- c) Los equipos de control externo autónomos, cuando son electas por la Contraloría General y asalariadas, durante una etapa explícita, para elaborar servicios de auditoría en las instituciones: económica, financiera, de sistemas informáticos, de medio de su entorno y otros.

Regulación del control

El ejercicio de inspección oficial en las instituciones del estado, es realizado por la Contraloría General, la que establece los lineamientos, disposiciones y ordenamientos periciales beneficiosos a su proceso, en función al medio y/o especialidad de dichas instituciones, las peculiaridades de inspección configurables y los objetivos diseñados para su realización. Dicha medida consentirá la apreciación, por los miembros de la inspección, de la gestión de las entidades y sus consecuencias.

La Contraloría General, siendo el ente técnico rector, instaura y extiende la inspección oficial en forma diseminada e indeleble, el cual se expresa con la representación maniobrada por los órganos a que se refiere en el literal del artículo anterior en cada una de las instituciones del estado de los diferentes niveles, que practican su cargo con independencia técnica.

Atribuciones del sistema

Son atribuciones del Sistema:

- Desarrollar la inspección, cautela y comprobación de una gestión adecuada y manejo de los recursos y bienes del Estado, implica controlar la legitimidad de los hechos de las entidades en la realización de los procedimientos para optimizar los recursos financieros de la institución, con lucidez fiscal, paralelo a los propósitos y propósitos de las instituciones, así como de la realización de los postulados de la entidad.
- Enunciar de modo oportuno encargos que consientan el progreso de las habilidades y destrezas en el manejo de las decisiones y en la administración de sus recursos en las diversas entidades del estado, del mismo modo sus procedimientos y operaciones empleadas en su actuar, perfeccionando sus técnicas administrativas, de dirección y de inspección interna.
- Promover creativamente y buscar la mejora de la institución del estado, por medio de la optimización de los sistemas de gestión y realizando el control

gubernamental, con mayor esmero en las áreas críticas sensibles.

- Apoyar de modo inquebrantable el aprendizaje de empleados y servidores públicos sobre administración y control gubernamental. Sus objetivos corresponderán estar encaminados a fortalecer, renovar y aplicarse en sus habilidades, competitiva y moral. El titular de la entidad está obligado a disponer que su personal tenga que participar en los eventos de capacitación organizados por la Escuela Nacional de Control.
- Exigir a los empleados públicos en general el compromiso con sus hechos de acuerdo a las tareas que desempeñan y al tipo de compromiso a la que se incide, sea de índole dependiente, civil o penal y encargando desplegar ejercicios anticipadas y correctivas a realizar.
- Para generar la identificación del compromiso de los empleados del estado debe de saberse a cabalidad algunas pautas como: filiación de la obligación incumplida, prudencia, presunción de licitud, relación causal, y que serán desarrolladas por la Contraloría General y la que deberá de expresar resultados de los ejercicios de inspección desarrolladas, los informes con soporte pericial y constitucional, que servirá de evidencia para iniciar acciones administrativas y/o legales.
- Suministrar soporte competente al Representante del estado o actor legal de la entidad, si solicitara comenzar ejercicios legales que provengan de un ejercicio de inspección.

Órgano de Auditoría Interna

Las instituciones del Estado que se hallan alcanzadas en los incisos a), b), c) d) del Artículo 3° de la Ley 27785, y entidades en las que tienen acciones integrales, precisamente poseerán un Órgano de Auditoría Interna que tenga ubicación en el alto grado jerárquico de su estructura. El titular de la institución cuenta con la obligación de cautelar la su implementación y de asignarle requerimientos idóneos para la realización de sus diligencias de inspección.

Dimensiones e Indicadores del Control Interno

Dimensiones

- **Actividades de Control:** “Son una sucesión de medidas que se acogen para llevar a cabo la mandato y aseverar que ésta se oriente competentemente al logro de los propósitos institucionales. (El Peruano, 2002). “Se proporcionan y se dirigen en los diferentes departamentos de la institución, siendo los ordenamientos y estrategias que avalan como lograr los propósitos a través de la prevención de las inseguridades. (Sosa, 2018).
- **Evaluación de riesgos:** Según: Condezo. y Cristóbal, (2018), nos relatan que: “se solicita inspeccionar los métodos utilizado en la institución, para asemejar los peligros y rápidamente después, valorar si pretenden fundar un examen Doméstico. Se sugiere para desplegar la técnica de evaluación, requerir a la entidad el mapeo de procesos, así como la descripción de inseguridades y si poseen determinados los peligros críticos, para luego de ello juzgar, y fruto de ello confeccionar la réplica a la

inseguridad deliberado en una matriz de inseguridades, siendo la programación de procesos previos manifestados en un cronograma, para menguar los efectos del riesgo sí se plasma,

- **Seguimiento de información y comunicación:** Sosa, (2018) nos manifiesta que: “Nos permiten para la recolección y procesamiento de reseñas derivados de diligencias internas y externas de la organización, siendo utilizados como herramienta de inspección del día a día. La información y comunicación es significativo ya que ayuda al trabajador a cultivar y efectuar complacidamente sus ocupaciones laborales encargadas al departamento de la organización establecida.

Indicadores

- Políticas y procedimientos. - Sánchez, (2013) nos detalla que: “Las políticas demuestran lo que la organización decide realizar en un evento establecido y los procedimientos establecen medidas formales de acuerdo como fue implementado.”
- Administración de recursos humanos: Según: Wherter, W. y Davis, K. (2008): “El objetivo de la dirección del talento es el progreso de la actitud de los trabajadores en la producción de la empresa, tanto desde la perspectiva estratégica, ética y su aporte a la sociedad.
- Resguardos de bienes y documentación: El Peruano, (2002), “La Contraloría General de la Republica, norma el cuidado de los bienes y documentación de las entidades del Estado, el representante legal de la rea involucrada es la responsable.”

- Probidad y valores moralistas: La Contraloría General de la Republica (2008), nos detalla que los funcionarios públicos están sujetos a cumplir de acuerdo al código de ética de institución.
- Filosofía de la administración: El Peruano, (2002), nos detalla que: “que la actitud de apoyo continuo basado en los controles permanente, siendo autónomos, competentes con el propósito de cumplir con sus propósitos de la entidad, determinado por las normas éticas y morales.
- Ambiente propicio: El Peruano, (2002), nos dice: “que las personas deben contar con un espacio ecuánime donde realizar sus labores”
- Estudio de riesgos: El Peruano, (2002), Los riesgos en la institución se identifican con una combinación de métodos vinculados e instrumentos de apoyo.
- Prejuicio de riesgos: El Peruano, (2002), los riesgos deben ser identificados para saber cuáles su impacto en la entidad.
- Sistemas de Información: El Peruano, (2002), La información contenida en las institucionesse deberá mantener en reserva salvo lo permitido por las normas vigentes.

1.1.2.2.- DESEMPEÑO LABORAL

Mantilla (2000), Sustenta: “Como la descripción al acatamiento de los deberes inseparables a su labor, puesto u compromiso. Conforme a Bohórquez: “Es el grado de realización obtenido por el trabajador en el logro de los objetivos dentro de la empresa en un período explícito.

Araujo y Guerra (2010), “Es el modo de evaluación de los integrantes de la empresa

que laboran efectivamente, para conseguir propósitos habituales, sumiso a las normas primordiales determinados con anticipadamente.”

Salas (2010), define: “Es el comportamiento objetivo de los trabajadores, a nivel de su profesión, su interacción con los demás integrantes de la entidad.”

“Para establecer la eficacia del ejercicio profesional, es ineludible examinar el grado de idoneidad competitiva del trabajador, también como las circunstancias de labor, sobre las que hay que ahondar al examinar las secuelas evaluativas, estableciendo el grado obtenido, las dificultades efectivas, y el tipo de interposiciones emplazadas. (pág. 397)

Chiavenato (2011), relata que el ejercicio en un cargo, es el proceder de un individuo en un puesto. El ejercicio es estacional, se tiende a modificar de un individuo a otro y va a depender de varios elementos condicionantes que intervienen en él. La valoración es una actividad que consiste en incitar o calificar la perfección y caracteres de un individuo. Para valorar al personal en una empresa se pretende emplear ordenamientos acreditados por diferentes seudónimos, como valoración del ejercicio, estimación de cualidades, estimación de los trabajadores, informes de progreso, valoración de la eficacia de las tareas relacionadas al cargo, etc.

Chiavenato (2017), Asevera que “es una integración de particularidades o contenidos de conducta o interés de un individuo, equipo u empresa, seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, las que en cotejo con las metas, reglas o perspectivas definidas con anterioridad. Viene a ser el acto de producir, ejercitar, llevar a cabo

acciones particulares”

Robbins y Judge (2017), Atestigua que “es factible que los trabajadores felices estén entusiasmados y productivos, existe reciprocidad alta entre el deleite de su labor y el ejercicio profesional, las empresas que cuentan con trabajadores campantes, suelen ser más eficaces de las que no lo son”

Tejedor y Garcia (2010), Desempeño “Representa efectuar nuestras labores con responsabilidad, haciendo lo mejor posible aquello que uno está obligado a hacer; es la forma como se efectúa a cabalidad en el trabajo, comprende la conexión con los conocimientos, destrezas, cualidades y capacidades que cada individuo va acopiando, siendo factible su mejora cada vez en el grado más alto”. (pág. 441).

Rodríguez (2019), “La valoración del empleado en la entidad o empresa son las diferentes actividades integrales intrínsecas y del área de recursos humanos”. Significando el vínculo con las demás áreas del sistema de gestión de recursos humanos.”

Evaluación del desempeño

En la actualidad se tiene que prestar esmero en la empresa en tener que medir el desempeño de un puesto, vale decir, la conducta que tenga el trabajador que lo ocupa, éste ejercicio viene a ser situacional, puesto que varían de un individuo a otro y llega a depender de varios elementos condicionantes que van a mediar en él, como el valor de los estímulos, la percepción de la persona, y su magnitud de la energía que el individuo está en la disposición a ejecutar, así como sus destrezas y capacidades personales,

siendo éstas las variables que más lo convienen. La estimación del ejercicio viene a ser la evaluación sistemática del cómo la persona se desempeña en su puesto y su desarrollo en la misma.

La responsabilidad de la evaluación

Va estar en patrocínios de la política que adopta la empresa, se le atribuye al jefe, al propio individuo, a ambos o al grupo de labor cotidiana, al departamento de gestión de talento o aun comité de estimación de ejercicio laboral.

Componentes del Desempeño Laboral Proceso de Evaluación Laboral:

Montoya (2016), Define que “Las empresas en la actualidad realizan evaluar a su personal de acuerdo a sus necesidades particulares que descubren y según la técnica que manejan para darle solución, Dessler (2001), apreciando estas características, plantea los sucesivos tres pasos: precisar la responsabilidad laboral, la valoración del ejercicio en sí y mostrar todo lo concerniente a sus funciones al trabajador, a través del diálogo mutuo dándole a conocer sobre el tema en particular”. (p.18)

Satisfacción Laboral:

Palma (2005), Define “es la soltura o predisposición respectiva firme hacia el ejercicio laboral, asentada en credos y valores desarrollados a partir de su costumbre ocupacional”.

Significación de la tarea:

“Precisando como la soltura a la responsabilidad laboral en función de facultades agrupadas con el trabajo”. (Palma, 2005).

Condiciones de trabajo:

Palma (2005), “Se precisa como la estimación de las labores en función de la presencia o disponibilidad de elementos o prácticas sistemáticas que reglamentan la diligencia profesional”.

Reconocimiento Personal y/o Social:

Palma, (2005), Define que “Se expresa como la preferencia de la evaluación de las labores en función de perfeccionamiento propio o de individuos agrupados a sus responsabilidades relacionados a sus propósitos estructurales y por el impacto de estos en efectos transversales”.

Estímulos verbales o Escritos:

Palma (2005), Define que “Se describe la manera como los empleados cumplen sus actividades laborales en función de motivaciones y estímulos monetarios por mejorar las tareas asignadas en la entidad”.

Evaluación de desempeño laboral:

Harper y Lynch (1992), “Nos da a conocer como un método que aprecia de forma integrada y realista, la productividad de los trabajadores de una empresa. Siendo una valoración que efectúabasedo en fines y propósitos planificados, con compromisos asumidos, con peculiaridades individuales.”

Según Werther y Davis (1996), define que “la estimación del ejercicio laboral instituye el procesopor el cual se aprecia la productividad integra del trabajador. Así mismo una labor principal quede una u otra manera suele generar en toda empresa moderna”.

La evaluación de los recursos humanos, es un proceso de retroalimentación aplicados en las organizaciones con el fin de planificar e implementar herramientas de mejora.

La realización oportuna y responsable de la valoración del trabajo de los miembros de la organización no solo hace saber a los empleados cuál es su grado de acatamiento, sino que influyen en su nivel futuro de esfuerzo y el ejercicio correcto de sus actividades.

Mejía (2012), señala que “La estimación de ejercicio compone el proceso por el cual se apreció la utilidad integral del trabajador. La mayoría de los trabajadores busca conseguir retroalimentación sobre el modo en que desempeña sus acciones y los individuos que tienen a su cargo la dirección de otros trabajadores deben evaluar el ejercicio personal para decidir las labores que corresponden tomar.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral.

Mejía (2012), afirma que “es significativo ya que admite la implantación de nuevas estrategias de reconocimiento compensatorio, progreso laboral, ayuda a tomar decisiones de promociones o de establecimiento de cargos, permitiendo establecer si existe la necesidad de retornar a instruir, descubrir faltas en el boceto del cargo y ayuda a abrir los ojos si existen dificultades particulares que inquieten a los individuos en el ejercicio profesional del puesto”.

Beneficios de la evaluación del desempeño:

Si se desarrolla de manera planificada, coordinada y se desarrolla bien, ésta genera mejoras a corto, mediano y largo plazo, beneficiándose la organización, el personal, el director y la corporación en su totalidad.

Métodos de evaluación del desempeño:

Los métodos van a variar dependiendo del tipo de organización, cada una de ellas desarrollan distintos sistemas para evaluar el desempeño de sus trabajadores de acuerdo al nivel jerárquico y al área adscrito al que se encuentran. Cada uno de éstos sistemas contienen objetivos específicos, estructurándola de forma de un método de evaluación adecuado a las características del personal al cual evaluar. Existiendo técnicas de valoración al personal que son: técnica de escalas gráficas, técnica de elección forzada, técnica de exploración de campo, método de sucesos críticos y técnicas mixtos.

Método de escalas gráficas:

Es el más usual por su simplicidad, además exhorta a ser pulcro que permita equilibrar la imparcialidad y las preocupaciones de quien evalúa, puesto que podría interferir en los resultados, mide el desempeño en función a factores definidos y graduados, hace uso de un cuestionario de doble entrada. Existen tres opciones en este método: escalas gráficas continuas, semicontinuas y discontinuas. Algunas organizaciones la emplean a fin de atribuir puntos que permita medir los efectos y comparar entre los trabajadores.

Método de elección forzada:

Fue utilizado por una unidad de peritos norteamericanos durante la Segunda Guerra Mundial, con el propósito de elegir oficiales que valían los ascensos, ya que permitía resultados de evaluaciones mucho más objetivos y válidos, produjo resultados muy satisfactorios, por lo que se estableció en muchas organizaciones. Radica en valorar el ejercicio particular mediante expresiones opcionales que narran el prototipo de ejercicio particular, compuesto por frases a ser escogido por el personal que evalúa.

Método de investigación de campo:

Basado en entrevistar a los trabajadores a cargo de un perito, custodiado de un superior inmediato de los subordinados, se registran las causas, los orígenes y motivos de realizarlos basados en los hechos y situaciones. Este método aparte de brindar un dictamen del ejercicio del trabajador, brinda la oportunidad de proyectar con la cabeza de la organización su progreso en el cargo y en la empresa. Brinda un conjunto de aplicaciones, permitiendo la evaluación de los pormenores, planificar con la personal a cargo los medios para su perfeccionamiento y el alcance al ejercicio del trabajador de forma mucho más activa en comparación con otras.

Método de incidentes críticos:

Es una técnica con una simplicidad para evaluar el ejercicio, basado en que la conducta humana cuenta con peculiaridades extremas que generan efectos auténticos o nocivos, más no de las particularidades normales.

Permite a un guía abrir los ojos y registrar hechos extraordinariamente verdaderos o dañinos del ejercicio del individuo valuado, por lo que deberá de destacarse a los positivos y corregir o eliminar las negativas.

Método de comparación de pares:

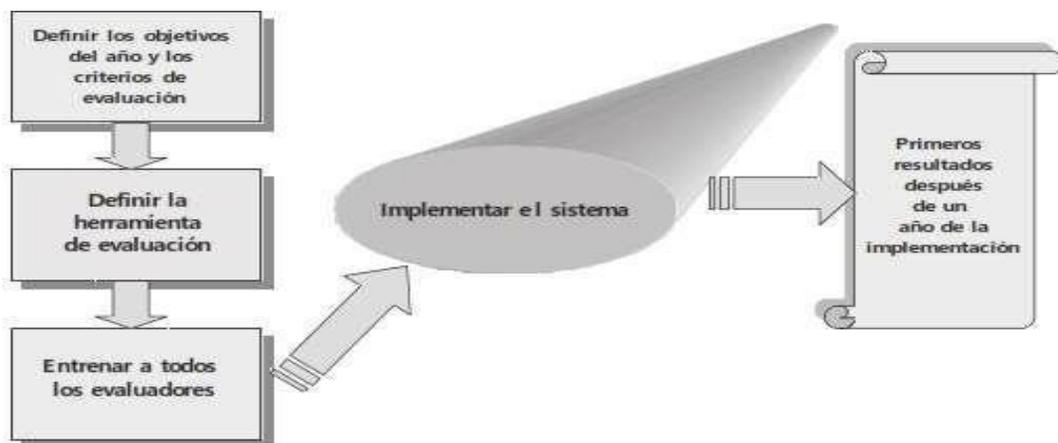
Esta técnica coteja a los trabajadores de par en par, a la derecha apunta a quien consideran sobresaliente respecto a su desempeño. Es considerado poco eficiente, por lo que es recomendable sólo cuando los evaluadores no gozan de las circunstancias para utilizar nuevas técnicas mucho más perfectas.

Método de frases descriptivas:

Esta técnica difiere respecto al de la elección forzada en que no es imperativo elegir las expresiones. La estimadora marca los enunciados que determinan el ejercicio de un dependiente y las que revelan lo contrario.

La responsabilidad de la evaluación del desempeño:

Chiavenato (2017) Define que de “Acorde a las políticas del área la gestión de talentos que adopta la empresa, el compromiso de la valoración del ejercicio se le imputa al director, a la propia persona, al sujeto y a su director, al equipo de trabajo, al área



responsable de la gestión del talento a un comité de valoración del ejercicio en la entidad cada una de ellas involucra una filosofía de trabajo” (p. 211).

Alles (2005), afirma que” Los estimadores han de ser individuos, que deben evaluar las competencias oportunamente a los trabajadores de la institución. De ese modo se podrá confrontar la autoevaluación con las estimaciones elaboradas por las personas a cargo de ella. 246).

Implementación de la evaluación

Fuente: Alles (2005) Afirma que: “La figura muestra el proceso a seguir para implementar un esquema de valoración, los resultados podrán ser obtenidos después de un ejercicio o período, dependiendo del método a implementar.”

Proceso de la evaluación del desempeño:

Es el proceso imperativo, completo, metódico y perenne de valoración justa y justificable de la productividad del empleado de la entidad en acatamiento de los objetivos y funciones de su cargo. Siendo obligación de cada trabajador estatal de manera formal, oportuna de acuerdo como lo señala la ley N° 30057.

Cada actividad de valoración está inmersa a las particularidades y normas mínimas de manera que se respete la ley.

- a. Los elementos medibles se deben relacionar al cargo de acuerdo a la institución.
- b. Se efectúa en función de componentes que pueden ser verificados.
- c. El empleado público tiene que tener conocimiento todo lo concerniente a los factores de cómo serán evaluados.
- d. Se ejecuta con una regularidad periódica.
- e. El trabajador que no advierta su participación en un proceso de valoración por ajenas a la institución se le considera personal desaprobado.

Consecuencias de la evaluación:

La evaluación cimienta la graduación progresiva en todos los trabajadores de la entidad. (Ley N° 30057).

- a) Personal de rendimiento distinguido,
- b) Personal de buen rendimiento,
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación,
- d) Personal desaprobado.

Dimensiones e Indicadores

Dimensiones

Conciencia y Responsabilidad: La conciencia es la concentración clara de ver las cosas frente a la realidad. Responsabilidad es el cumplimiento de todos nuestros compromisos asumidos dentro de la entidad.

Disposición a resultados: Unidad de desarrollo de personas (2017), las personas se encuentran predispuestas a ser evaluadas de acuerdo a sus capacidades y habilidades obtenidas durante su experiencia laboral.

Compromiso de personal: es la valoración que induce a los trabajadores a alcanzar sus propósitos y enfocarse en el sendero pleno de su existencia. Un individuo comprometido con sus deberes, es una persona llena de virtudes, la pasión de hacer lo que desee.

Indicadores

- Filiación y voluntad en el logro de metas: McClelland, M. (1989), detalla que: “toda incitación se fundamenta en la conmoción y radica, específicamente, en una perspectiva de permuta en la situación afectuosa.
- Persiste en el cumplimiento de metas: McClelland, M. (1989), detalla que: “Un impulso es aquel momento y la restitución, por un asomo, de una permuta de un escenario

cordial.

- **Ejecución de labores:** Es una actividad que forma parte del trabajo que involucra la ejecución de un cúmulo de faenas y procedimientos. De esta manera, presume efectuar las acciones determinadas en la planificación laboral.
- **Establecimientos de propios patrones:** Son modelos que designa la iniciativa de los escenarios que eventualmente son desarrollados en las instituciones.
- **Asistencia y Precisión en la labor:** La responsabilidad de los trabajadores radica en la producción que se ve reflejado en el logro de sus objetivos y metas.
- **Habilidades:** es la capacidad inherente, idoneidad, pericia que exhibe un individuo para acarrear muchas expectativas y aparente triunfo.
- **Retroalimentación del trabajo:** en el entorno profesional, se entiende la mejora continua en los diferentes procesos, empleando las mejores estrategias que van a permitir obtener mejores resultados.

1.2.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teórica:

La presente tesis, es importante ya que se describió ambas variables observando la conducta y permitiendo correlacionar el Sistema de Inspección y el Ejercicio Profesional de los trabajadores de la Corte Superior de Áncash, y con los efectos que se obtuvieron se podrá tomar providencias en la búsqueda de un progreso de buena administración en la entidad estatal y mejorar servicio a los beneficiarios. **Práctico:**

La tesis se evidenciará si en la práctica se mantiene el beneficio de la misma en los efectos de la monografía, los cuales se informarán a los empleados y directores de la Corte Superior de Ancash, para las excelentes medidas gerenciales que permitan el progreso, de los trabajadores y así logren desplegar políticas y acciones de sus recursos humanos para la obtención de excelentes horizontes de producción en el trabajo.

Metodológico:

En la tesis referiremos la relación existente entre ambas variables, El Sistema de Inspección Interno y El Ejercicio Laboral, para evidenciar si nuestra hipótesis diseñada es auténtica, y el uso de la técnica estadística utilizado es el correcto para la actual pesquisa.

Social:

Se hace indispensable el conocimiento objetivo del Inspección Interna y su

correlación con el Ejercicio Laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Huaraz, 2019, con los efectos alcanzados se logrará tomar decisiones para optimizar la conducción corporativa presentey así conseguir una excelente prestación a los vecinos.

1.3.- PROBLEMA

Con la publicación de la “ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría Generalde la República - Ley N° 27785 (24.07.02), se provee un cuadro ordinario legal que reglamenta lainspección estatal y se instaura todas las reglas que gobernarán en las entidades y facultades del Sistema Nacional de Control (SNC) y de la Contraloría General de la República (CGR).” A razónel apartado 6° de la ley rotula: Que se instituye que la inspección estatal a nivel nacional en todas las instituciones estatales la misma que se fundamentará en: “La vigilancia, prolijidad y comprobación de los sucesos y consecuencias de la comisión oficial en todos sus niveles, en esmero al categoría de eficiencia, eficacia, lucidez y economía en el usanza y destino de los recursos y patrimonios del Estado, también como del acatamiento de las reglas legales y de los lineamientos de política y procedimientos de ejercicio, valorando los regímenes de dirección, administración e inspección, con desenlaces de mejora a través de la patrocinio de ejercicios protectoras y enmendadoras oportunas”.

En la actualidad las Cortes de Justicia manifiestan carencias en su sistema de control interno y enla eficiencia profesional de sus trabajadores, donde se aplican practicas negativas existiendo lasinseguridades y actos deplorables de corrupción en su entorno el cual no permite incentivar una prestación eficiente, inclinándose a no poder los sus

propósitos organizacionales.

La transparencia determinada para la implementación del valor estatal, originar el progreso profesional e institucional para conseguir mayor eficiencia, eficacia en sus quehaceres y prestaciones a la público en general, siendo de relevancia en la actualidad, fundado en la protección del patrimonio del Estado. Cabe la responsabilidad en cada servidor público, de acuerdo a la jerarquía establecida en la entidad. Siendo ellos responsables de implementar, ejecutar y mantener actualizado del “Sistema de Control Interno, en el marco de las funciones y competencias señaladas en el artículo 6° de la Ley N° 28716, la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372 y las disposiciones establecidas en sus Directivas”.

Implementar el sistema de Control Interno y fomentar el desempeño laboral, consentirá identificar y reducir las anomalías y los peligros de los sucesos de corrupción, consintiendo la mayor eficiencia y transparencia en la gestión pública en el ámbito de administrar los recursos del Estado, al mismo tiempo buscar nuevas prácticas en bienestar de atender a conciudadanos.

Los directivos son comprometidos en diseñar e implementar e inspeccionar el sistema interno en la entidad y los trabajadores integralmente deben ser responsables de ejercer en el día a día, informando las dificultades que se produzcan en las diligencias, proponiendo cambios en sus actividades diarias, al mismo tiempo buscando progresos y fórmulas distintas de solución para advertir las inseguridades por las acciones negativas y suministrar el camino y la disponibilidad de la información.

1.3.1.- Formulación del problema

1.3.1.1.- Problema General

¿Qué relación existe entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019?

1.4.- CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

1.4.1.- Conceptualización

Control Interno:

El Control como una función administrativa, es la inspección dentro del proceso administrativo, siendo complemento de la planificación, la organización y de la dirección. (Chiavenato, 2014, p.131).

Desempeño laboral:

Chiavenato (2017), es un conglomerado de peculiaridades o contenidos de conducta o productividad del individuo, equipo u organización, las que en cotejo con los objetivos, reglaso perspectivas determinadas con anterioridad. Viene a ser el episodio de hacer, amaestrar, llevandoa cabo diligencias individuales.

1.4.2.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Definición Operacional

a) Control interno

Mediante el empleo de la escala valorativa de 22 ítems se determinará la correlación entre el Control Interno y el Desempeño Laboral de la Corte Superior de Ancash, Huaraz 2019, a través de sus dimensiones Actividades de Control, Evaluación de riesgos, Seguimiento de información y comunicación.

Dimensiones:

Dimensión 1: Actividades de Control

La Contraloría General de la República (2006) nos detalla que: “Las actividades de control son los diferentes métodos comprendidos por políticas, ordenamientos, componentes, experiencias y un determinado conglomerado de doctrinas que se acogen para conducción de la misión y aseverar que ésta se enfoque competentemente al logro de los propósitos de la entidad.

Dimensión 2: Evaluación de riesgos

La Contraloría General de la República (2006) en la Ley de Control Interno de las Entidades del Estado se refiere a que “corresponden identificarse, examinar y administrarse los elementos o sucesos que logren perturbar adversamente el acatamiento de los fines, metas, objetivos, diligencias y operaciones institucionales.”

La Contraloría General República (2014), lo precisó a modo: “Que la valoración de la inseguridad se describe como un proceso intacto a fin de que la institución alcance

preparase para afrontar dichos acontecimientos.”

Dimensión 3: Sistemas de información y comunicación

La Contraloría General de la República (2006) en la Ley de Control Interno se refiere al:

A través de los cuales el registro, procesamiento, composición y propaganda de la información, con bases de datos y soluciones informáticas asequibles y actuales, sirva positivamente para conceder de confiabilidad, lucidez y eficacia a los procesos de gestión y inspección interno en la entidad. (p.2)

Al grado de conocimiento mundial en los datos de COSO (2013): el sistema de información y comunicación se logran conectar, ya que la información se transfiere por la comunicación a travésde toda la empresa.

Para Claros y León (2012), este mecanismo:

Busca certificar que el sustento de la información, el procesamiento, la unificación y el flujo del mismo, se den en todas las direcciones a nivel particular y grupal, con eficacia y proporción a través de las técnicas, procesos, canales, medios y acciones con un enfoque sistémico y regular (p.154).

Indicadores:

- Políticas y procedimientos: Sánchez, (2013) nos detalla que: “La mejora continua ayuda a que las políticas y procedimientos sean examinados con dedicación en beneficio de la entidad y mejorados gradualmente.”
- Administración de Recursos Humanos: Según: Werther, W. y Davis, K. (2008) nos afirma que: “La valoración del talento en una empresa se establece por el nivel de

superación del trabajador. Cada mejora del talento va influir en la organización y va ser preponderante en el logro de sus objetivos.”

- **Resguardos de bienes y documentación:** El Peruano, (2002), Según la norma “los responsables de la entidad, son los que mantienen el resguardo de la documentación y los bienes del Estado.”
- **Probidad y valores moralistas:** La Contraloría General de la República (2008), nos comenta que los servidores públicos deben de cumplir el código de ética que esta normado en la entidad del Estado.
- **Filosofía de la administración:** El Peruano, (2002), nos comenta que: “que la conducta de los trabajadores debe estar bajo el régimen de códigos de ética a cumplir en beneficio de la entidad.
- **Ambiente propicio:** El Peruano, (2002), nos dice: “que los servidores públicos deben relacionarse en lugares de acceso adecuado y responsablemente autorizado por las autoridades”
- **Estudio de riesgos:** El Peruano, (2002), Congregar los peligros permisibles mediante la recolección de sucesos que suceden en la institución.
- **Prejuicio de riesgos:** El Peruano, (2002), los riesgos tienen que ser valorados de acuerdo a la contingencia e impacto.
- **Sistemas de Información:** El Peruano, (2002) Son controles de la información contenida en una entidad y debe mantenerse en extrema confidencialidad, salvo lo que es transparente de acuerdo a ley.

b) DESEMPEÑO LABORAL

Mediante el empleo de la escala valorativa de 22 ítems se determinará la relación del Control Interno y el Desempeño Laboral de la Corte Superior de Ancash, Huaraz, 2019, a través de sus dimensiones Conciencia y responsabilidad, Disposición a resultados, Compromiso de personal.

Dimensiones:

Dimensión 1: Conciencia y Responsabilidad

Kant (2015), La conciencia ética y la responsabilidad funcionan como una suerte de barreras a través de las cuales el individuo limita su propia voluntad para corresponder con los parámetros éticos que le han sido enseñados. Incluso, antes de realizar una acción determinada el individuo valora esa acción con base en aquellos parámetros, por lo cual aparece esa suerte de voz que le dice cómo debe actuar. Aunque se presenta por parte del propio individuo, esa voz se interpreta en realidad como un agente externo a la voluntad: es su sociedad hablándole.

Dimensión 2: Disposición a resultados

Robbins (2010) plantea:

La disposición a los resultados, es una competencia altamente solicitada por las organizaciones, ya que un experto que manifieste tener esta condición competitiva contará con excelente preparación para desafiar escenarios de cambio. El horizonte buscado en la empresa se puede indicar:

1. Refuerza a precisar los propósitos organizacionales. La alta dirección puede

desenvolver los diferentes planes operativos y al mismo tiempo establecer las labores en función de los resultados anhelados.

2. Estimula la competencia y orienta al logro planificado mejorando la eficacia de la responsabilidad de los empleados.
3. Admite el uso eficaz de los bienes del estado.

Dimensión 3: Compromiso de personal

Robbins (1998) puntualiza al compromiso organizacional como una fase en el cual un trabajador se integra con la empresa individualmente con sus anhelos de lograr permanecer por un tiempo con la institución.

Indicadores

- Filiación y voluntad en el logro de metas: Se integra con las metas de la entidad, convirtiéndolo en propios y reconoce los niveles directivos y niveles operativos de la entidad.
- Persiste en el cumplimiento de metas: Formaliza las metas específicas en su sección y ejemplar constancia, persevera para perfeccionar continuamente durante tu jornada laboral, participas y cooperas opiniones para coadyuvar con el logro de objetivos de la entidad y solucionas las dificultades de su área, sin apelar a los demás.
- Ejecución de labores: Toma las responsabilidades propias de su trabajo cotidiano, posee seguridad en las labores que acarreas en su trabajo, verificas los términos destacados y eficacia empleada en las actividades determinadas.
- Establecimientos de propios patrones: Lijas medios para desempeñar con sus responsabilidades.

- Asistencia y Precisión en la labor: Llegas metódicamente a tu centro de labores, realizas las buenas prácticas en tus horarios en centro laboral.
- Habilidades: Trabajas sin obstáculos a lo largo de su jornada diaria, enmiendas los conflictos imprecisos congénitos a tu especialidad.
- Retroalimentación del trabajo: Relacionas información nueva con habilidad y la ejerces y compruebas los errores de centro laboral, antes de mostrar sus informes y ejerces tus funciones bajo las reglas morales que se convienen.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
CONTROL INTERNO	Posee la inmediata dependencia con el progreso que debe conservar la empresa hacia sus propósitos, logros y metas, ya que este no se daría lugar sin metas ni objetivos o indicadores de productividad. Es un instrumento de vital importancia para la realización de auditoría y gerencia en la actualidad. Meléndez (2016)	Está relacionado con los planes de empresa, las técnicas y procesos conexos con la primordial encargo de una administración, como de "Operar la compañía de un modo eficaz con la finalidad de obtener mejores resultados.	Actividades de Control	Políticas y procedimientos	1.	ORDINAL INTERVALO
					2.	
				3.		
				4.		
				5.		
				6.		
			7.			
			Administración de recursos humanos	8.		
				9.		
			10.			
Resguardos de bienes y documentación	11.					
12.						
Probidad y valores moralistas	13.					
14.						
Filosofía de la administración	15.					
16.						
Ambiente propicio	17.					
Evaluación de riesgos	Estudio de riesgos	18.				
	Prejuicio de riesgos	19.				
Seguimiento de información y comunicación	Sistemas de Información	20.				
		21.				
22.						

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	"Es la conducta del trabajador en la exploración de los propósitos estratégicos, está determinado por las destrezas individuales para lograr los objetivos planificados". Chiavenato (2006)	Es un conjunto de gestiones palpables que nos van a permitir la obtención de resultados amenos con relación a metas de cada institución, por medio de pericias individuales por parte del trabajador. Un elemento sustancial en un suceso importante que conlleva a ser productivo influenciando resultados anhelados	Disposición a resultados	Filiación y voluntad en el logro de metas	1. 2.	ORDINAL INTERVALO
				Persiste en el cumplimiento de metas	3. 4. 5. 6.	
				Ejecución de labores	7. 8. 9. 10. 11.	
				Establecimientos de propios patrones	12. 13. 14.	
			Compromiso de personal	Asistencia y Precisión en la labor	15. 16. 17.	
				Habilidades	18. 19.	
				Retroalimentación del trabajo	20. 21. 22.	

1.5.- HIPÓTESIS

1.5.1.- Hipótesis general

El Control Interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019”.

Ho

El control interno se relaciona significativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash en un 100% con el desempeño laboral.

H1

El control interno no se relaciona significativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash en un 100% con el desempeño laboral.

1.6.- OBJETIVOS

1.6.1.- Objetivo General

Diagnosticar la relación entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

1.6.2.- Objetivos Específicos

1. Identificar la relación entre las Políticas y procedimientos y en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.
2. Determinar la relación entre las actividades de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.
3. Explicar la relación entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores, corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

II.- METODOLOGÍA

2.1.- Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

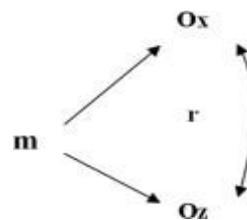
La tesis fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista(2015, p. 1-2) explica que es una monografía que refiere escenarios y sucesos, es exponer cómo son o cómo se permiten categóricos fenómenos, buscando detallar las características de los individuos, conjunto de personas, etc. que va ser sometido a la investigación y correlacional porque consiente asemejar la dependencia positiva entre ambas variables.

Diseño de Investigación

Siendo la tesis con un diseño descriptivo correlacional y transversal.

Hernández, et. al (2014) sustentan que los estudios descriptivos “buscan explicar las peculiaridades, particularidades y atributos significativos de cualquier fenómeno que se examine. Describiendo tendencias de un conjunto o localidad” (p. 80).

Será colateral ya que la pesquisa coleccionará datos en un período dado.



Donde:

m : Muestra (38 trabajadores de la Corte Superior de Ancash)

Ox : Primera variable: Control Interno

Oz : Segunda variable: Desempeño laboral

r : relación entre las variables

2.2.- Población – Muestra

Población:

Hernández Sampieri, "es el conjunto de todos los temas que convienen con una sucesión de descripciones" (p. 65). la población tienen una particularidad frecuente como medio de estudio y que origina la información de la pesquisa. La población muestral constituida por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz. Los trabajadores quienes desempeñan cargo acorde al nivel organizacional de la entidad y quienes desarrollan el control del personal asciende a 38 trabajadores.

Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), precisa la muestra como: "el grupo de estudio a los cuales se les va estudiar la distribución de explícitos caracteres en total de una población universo, o colectivo partiendo de la indagación de una parte de la urbe estimada" (p. 176).

Personal	Cargo
Administrador	01
Jefe de Área	04
Especialistas	14
Asistentes	20
Total	38

2.3.- Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de investigación:

Se utilizará como método de recolección de datos la encuesta, según Córdova (2004):

La encuesta es una técnica que se efectúa por medio de métodos de interrogatorio, gestionando saber situaciones referentes a los grupos... Su uso contribuye una importante contribución a la indagación descriptiva, ya que con la observación se consiguen aprender las particularidades de un territorio, las conductas, circunstancias laborales, relaciones y otros semblantes de los individuos (p. 19).

Validez

La validez y confiabilidad manifiestan el modo en que el instrumento concuerda a las necesidades de la tesis, Hurtado (2012). La validez hace reseña al contenido de un instrumento para ponderar de forma demostrativa y apropiada el rasgo para cuyo cálculo ha estado delineado.

Confiabilidad

La teoría clásica, sustenta que cualquier medición que se concibe de un objeto material o psíquico traslada implícito cada falla; es decir, se considera que toda calificación que se consigue en un ensayo está formada por dos mecanismos añadidos, que son la calificación “auténtica” y el “error” fortuito.

La calificación auténtica se precisa como “el valor medio de un dígito inmenso de la administración de un ensayo a la misma persona (Thorndike, 1989; Kerlinger, 2002).

El análisis de la fiabilidad se consiguió mediante la estadística del Alpha de Cronbach

de acuerdo a las variables de la tesis a fin de conseguir un valor confiable que avale los resultados estadísticos conseguidos.

Hernández, et al (2010), reflexiona que la fiabilidad de las herramientas (cuestionario) es un proceso de medición que mide el nivel de relación entre las dos variables, son confiables.

Dónde:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

2.4.- Procesamiento y análisis de información

Quezada (2010, p. 132), reflexiona “para efectuar un examen de datos es necesario utilizar técnicas y ordenamientos que consientan establecer de modo metódico el proceso de simbolización, tabulación, comprobación y examen de acuerdo a las variables y dimensiones de la monografía.

Análisis descriptivo

Se basó en la aplicación de estadística descriptiva de cada una de las variables, que nos permite realizar el análisis de la variable y sus dimensiones, luego la estadística entre las dos variables, que nos permitirá realizar la relación entre dimensiones con el objetivo de determinar la asociación entre ellas.

Análisis inferencial

Consistió en determinar la procedencia de los datos de estudio, para lo cual se aplicó la prueba de Spearman.

Herrera (2019) sustenta que: “La Prueba de Spearman se usa para evaluar relaciones en las que intervienen variables ordinales.”

Instrumento:

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Referente a ello Córdova (2004) nos expresa:

“Un cuestionario, en sentido exacto, es un método de asuntos racionales, metódicas de forma relacionada, a partir del punto de vista lógico como psíquico, aludidas en un vocablo originario e indiscutible, que corrientemente reconoce por escrito a la persona sondeada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador”. (p.29).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), el Escalonamiento de Likert es:

Un conjunto de ítems que se expresan en forma de aseveraciones para computar la renuencia del subordinado en tres, cinco o siete categorías. Es decir, se muestra cada aseveración y se requiere al individuo que exagere su renuencia prefiriendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala, a cada punto se le fija un valor numérico (p.238).

III.- RESULTADOS

Descripción de los resultados

Se manifiestan los datos conseguidos de acuerdo indagación después de un proceso a partir de las hipótesis y objetivos trazados que admitirán efectuar un excelente esclarecimiento de la situación aprendida.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Tabla 1

Correlación entre, Control interno y el desempeño laboral en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

			Desempeño laboral
Rho	Coefficiente de	1,000	,634**
d	correlación		
e	Control interno		
Spearman			
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	38	38

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

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación:

Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente (Rho= 0.634), entre el Control interno y el desempeño laboral, analizando como una correlación positiva alta. Según Santos, G. (2017), comprobando que, entre el control interno y el desempeño laboral, se encuentran asociadas y una depende de la otra.

En conclusión, al ejecutar la prueba de hipótesis se analizó el valor de la significancia obtenida, dio como resultados un valor de significación= 0,007 ubicado por debajo del valor 1 % de margen de error de 0,01 por consiguiente existe bastante certeza estadística para testificar que el control interno está relacionado con el desempeño laboral, de este modo se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 2

Correlación entre Las actividades de control y la disposición de resultados en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

		Disposición de resultados	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	38	38

correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

** La

Interpretación: Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente (Rho= 0.737), entre las actividades de control y disposición de resultados, analizando como una correlación positiva alta. Según Santos (2017), comprobando que, entre las actividades de control y disposición de resultados, se encuentran asociadas y una depende de la otra.

En conclusión, a ejecutar la prueba de hipótesis se analizó el valor de la significancia obtenida, dio como resultados un valor de significación= 0,010 ubicado por debajo del valor 1 % de margen de error de 0,01 por consiguiente existe bastante certeza estadística para testificar que las actividades de control están relacionadas con la disposición de resultados de este modo se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Correlación entre la evaluación de riesgos y el compromiso del personal en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

		Compromiso de personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000
		,512**
	Sig. (bilateral)	.
	N	38

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

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación: Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente (Rho= 0.512**), entre la evaluación de riesgos y el compromiso de personal, analizando como una correlación positiva moderada. Según Santos (2017), comprobando que, entre la evaluación de riesgos y compromiso de personal, se encuentran asociadas y una depende de la otra.

En conclusión, a ejecutar la prueba de hipótesis se analizó el valor de la significancia obtenida, dio como resultados un valor de significación= 0,010 ubicado por debajo del valor 1 % de margen de error de 0,01 por consiguiente existe bastante certeza estadística para testificar que la evaluación de riesgos está relacionada con el compromiso de personal de este modo se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Correlación entre seguimiento de información y comunicación y compromiso de personal en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

			Compromiso de personal	
Rho de Spearman	Seguimiento de información y comunicación	Correlación de spearman	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	38	38

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

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación: Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente ($Rho = 0.756$), entre seguimiento de información y comunicación y compromiso de personal, analizando como una correlación positiva muyalta. Según Santos (2017), comprobando que, entre seguimiento de información y comunicación y comunicación de personal, se encuentran asociadas y una depende de la otra.

En conclusión, a ejecutar la prueba de hipótesis se analizó el valor de la significancia obtenida, dio como resultados un valor de significación= 0,001 ubicado por debajo del valor 1 % de margen de error de 0,01 por consiguiente existe bastante certeza estadística para testificar que entre seguimiento de información y comunicación está relacionado con el compromiso de personal, de este modo se rechaza la hipótesis nula.

IV.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los resultados hallados en la investigación de acuerdo a los objetivos se va a analizar y discutir:

En la tabla 1, Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente ($Rho = 0.634$), entre se control interno y el desempeño laboral, analizando como una correlación positiva alta. Según Santos, G. (2017), comprobando que, entre el control interno y el desempeño laboral, se encuentran asociadas y una depende de la otra. Esta información se corrobora con el investigador, Herrera, (2019), nos afianza de acuerdo a los resultados obtenidos donde nos expusieron la existencia de una correlación ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,921 y el nivel de significancia menor al 5 %, hallándose la relación entre las dimensiones del control interno y la variable desempeño laboral. Llegando a la conclusión que existe una alta relación positiva y significativa entre las variables de estudio en la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

En la tabla 2, Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente ($Rho = 0.737$), entre las actividades de control y la disposición de resultados, analizando como una correlación positiva alta. Según Santos (2017), comprobando que, entre las actividades de control y la disposición de resultados, se encuentran asociadas y una depende de la otra. Esta información se corrobora con Salome, (2020), En la tabla 1 se simboliza el coeficiente de

correlación de Spearman derivado ($r=0,462$), lo que permite afirmar que, si existe una correlación significativa entre la implementación del control interno y el desempeño laboral en el personal de la clínica de la “Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L., ya que el p-valor (0,001) es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

En la tabla 3, Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente ($Rho= 0.512^{**}$), entre la evaluación de riesgos y el compromiso de personal, analizando como una correlación positiva alta. Según Santos, G. (2017), comprobando que, entre la evaluación de riesgo y el compromiso de personal, se encuentran asociadas y una depende de la otra. Esta información se corrobora con el investigador, Herrera, (2019), nos afianza de acuerdo a los resultados obtenidos donde nos expusieron la existencia de una correlación ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,902 y el nivel de significancia menor al 5 %, hallándose la relación entre la evaluación de riesgo y los diferentes procesos que pueden afectar a la empresa. Llegando a la conclusión que existe una alta relación positiva y significativa entre las variables de estudio en la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019.

En la tabla 4, Según el método estadístico de correlación de Rho de Spearman, se refleja que el coeficiente ($Rho= 0.756$), entre el seguimiento de información y comunicación y el compromiso personal, analizando como una correlación positiva alta. Según Santos, G. (2017), comprobando que, entre el seguimiento de información y comunicación y el compromiso de personal, se

encuentran asociadas y una depende de la otra. Esta información fue corroborada por Herrera, (2019), a través de los resultados obtenidos se estableció la existencia de una alta relación positiva y significativa entre la dimensión información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019, porque el coeficiente de correlación de Spearman obtenida fue de 0,902, aceptándose la cuarta hipótesis específica.

V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.- Conclusiones

De los ensayos ejecutados logramos finalizar:

Primera: Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019. debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.634, representando una alta asociación.

Segunda: Existe relación significativa entre las actividades de control y la disposición de resultados, en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.737, representando muy alta asociación.

Tercera: Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y el compromiso de personal en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019, la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.512, representando una modera asociación.

Cuarta: Existe relación significativa entre el seguimiento de información y comunicación y compromiso de personal en la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2019, la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.756, representando muy alta asociación.

5.2.- Recomendaciones

Primero: Se recomienda seguir en la práctica de las políticas implementadas por la entidad, ya que con ello el personal de las diferentes áreas involucradas estarán sujeta a no incumplir las normas y sentirse presionados a cometer actos ilícitos.

Segundo: Exhortar a la entidad, que para reclutamiento y selección de personal se cumpla con las normas establecidas por el área de recursos humanos, evitando cualquier desvío en cuanto a contratación del personal sin cumplir el perfil del puesto.

Tercero: Incentivar para que el personal se encuentre comprometido en dar soluciones a todos los riesgos que se presenten en su desempeño laboral en la institución judicial.

Cuarta: Implementar programas de aprendizaje con la finalidad que el personal este con capacidades para cumplir sus actividades diarias en el campo informativo y evitar contratiempos con la información solicitada.

VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias bibliográficas:

Alles, M. (2005), 5 pasos para transformar una oficina en un área de Recursos Humanos. Buenos Aires. Argentina. Granica.

Arribasplata, J. (2018) El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1

Arias R. (2015-2016), El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de tesorería en la dirección regional agraria puno, periodos 2015 –2016. Recuperado de :
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13292/Arias_Reinoso_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carranza, Y. (2018) El control interno en el área de tesorería de la municipalidad distrital de Cajamarquilla, 2017. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/7858>

Campomanes, Z. (2016) El sistema de control interno en la Municipalidad Provincial de Sihuas-2014. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1919>

Céspedes, R. (1999), Manual de Métodos y Técnicas de evaluación del desempeño en la Administración Pública y Privada. Cajamarca. Instituto Regional para el Desarrollo Andino.

Chicango, A. (2018) Propuesta de sistema de control interno para el fortalecimiento de los inventarios de la empresa talleres volvservice cia. Ltda., ubicada en el distritometropolitano de quito. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17474/1/T-UCE-0003-CAD-095.pdf>

Chiavenato, I. (2009), Comportamiento Organizacional. México: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2014), Teoría General de la Administración (Octava ed.). México. McGraw Hill Education.

Chiavenato, I. (2017), Administración de Recursos Humanos (Décima ed.). México McGraw Hill Educación.

Chiavenato, I. (2006), Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009), Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011), Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004), Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill.

Del Carmen, J. (2009), ¿De qué hablamos cuando hablamos de autogestión? Experienciasde Autogestión: una descripción y un acercamiento a la práctica autogestiva. Recuperado de:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.636/te.636.pdf>

El Peruano. (2002), Ley 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. págs. 226885-86.

- Esan (2017), Conexión. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/02/que-buscan-las-organizaciones-con-el-control-interno/#:~:text=El%20control%20interno%20es%20un,las%20leyes%20y%20normas%20aplicables.>
- Condezo, E. y Cristobal, N. (2018) El control interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco periodo 2018. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/551/1/tesis%20Condezo%20Y%20Cristobal.pdf>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009), Comportamiento Organizacional. México: Cengage Learning.
- Hernández, S. & Baptista L. (2014), Metodología de la Investigación (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hill Education.
- Herrera, Y. (2019), Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37411/herrera_ty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). Elementos de la Administración (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill.
- Louffat, O. (2010), Administración del Potencial Humano. Buenos Aires. Argentina Cengage Learning.
- Maita, M. (2018), Implementación del control interno y su influencia en el desempeño de la institución administradora de fondos de aseguramiento en salud del ejército

del Perú. Recuperado de :
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casachahua %20Maribel%20Luisa%20- aestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casachahua%20Maribel%20Luisa%20-aestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

McClelland, D. (1989) Estudio de la motivación humana. Narcea S.A. De

Ediciones. Madrid.

[https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la- motivacion-humana.pdf](https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf)

Manrique, T. (2015), El Control Interno y su Incidencia en la gestión de Recursos Humanos en el Hotel Pastorruri-Independencia– Huaraz, 2014. Recuperado de

:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/685/Control_Interno_Gestion_de_Recursos_Humanos_Manrique_Torre_Nices_Perpetua.pdf?sequence= 6&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/685/Control_Interno_Gestion_de_Recursos_Humanos_Manrique_Torre_Nices_Perpetua.pdf?sequence=6&isAllowed=y).

Mayta, S. (2020), Control interno y desempeño laboral en el personal de la “Clínica médico quirúrgico Huancayo E.I.R.L.” - Huancayo, 2020. Recuperado de:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16821>

Menéndez, C. (2019), “Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado

Mayorde la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, 2018”.

Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31651/Men%C3%A9ndez_DCCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Melo, S. (2017), Influencia del control interno en el desempeño laboral del personal administrativo de la corte superior de justicia de Puno periodos (2015-2016).

Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10029>

Milla, H. (2018) El control interno en la Organización de la Unidad de Logística de la Municipalidad Distrital de Huata, 2016. Recuperado de:

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3472>

Organización Internacional del Trabajo (2019), Sala de Prensa. Recuperado de:

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_533013/lang-es/index.htm

Orihuela, P. (2017), Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017. Recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14446>

Pilataxi, C. (2015), Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativabilingüe “Cebi” de la ciudad de Ambato. Recuperado de:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>.

Puño, K. (2016) Control Interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidadde Yanque – Arequipa 2016. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16345/Pu%c3%blo_S_KK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAE. (2019), Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <https://dle.rae.es/>

Robbins y Coulter (2018), Administración (Decimotercera ed.). México Pearson Hispanoamericana.

Ramos, Y. (2017), Análisis de las normas de control interno y su influencia en el logro de metas y objetivos de la oficina de abastecimiento de la universidad nacional del altiplano, Puno en los periodos 2014-2015.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9878/Art%20Ci%20ent%20adfico.pdf?sequence=2&isAllowed=y.](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9878/Art%20Ci%20ent%20adfico.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Rivera, J. (2016), “Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/852/rivera_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/852/rivera_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M. (2013) Diseño del manual de políticas y procedimientos administrativos y su incidencia en la eficiencia y eficacia de procesos para el área de secretaría del colegio técnico fiscal de la provincia de Azuay de la ciudad de Guayaquil. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5723/1/UPS-GT000516.pdf>

Simón, M. (2017), Control interno en la evaluación del desempeño laboral en los trabajadores de las subgerencias de la administración financiera de la municipalidad distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1490/Simon%20Ec>

[hevarr](#)

[ia%2c%20Marquinita%20Gisela.pdf?sequence=3&isAllowed=y](#)

Sosa, S. (2016) Evaluación de control interno al proceso pago institucional y propuesta de mejora, de la agencia matriz de mutualista pichincha, ubicada en el distrito metropolitano de quito año 2015. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9863/1/T-UCE-0003-CA065-2016.pdf>

Stoner, J. Freeman, E. & Gilbert, D. (2009), Comportamiento Organizacional (13 ed.). México: Pearson Educación.

Suyo, M. (2018) Análisis del control interno en la empresa Restaurant Carpa Azul San Luis 2018. Recuperado De :
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38716/Suyo_O MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, H. (2014) Código de ética para el cuerpo de ingenieros del ejército. Recuperado de :
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7277/Tesis%20de%20Grado%20Etica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Valdivia, E. (2014) La Supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesionalde IQI. Recuperado de :
<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, W y Davis, k. (1996), Administración de Recursos Humanos. sexta edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Wherter, W. y Davis, K. (2008) El Capital Humano de las empresas por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Zapata, J. (2018) Propuesta de un sistema de control interno al área de compras, ventas y bodega aplicando modelo coso ii a la compañía de transporte pesado transases

s.a.

Recuperado

de:

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15691/1/T-UCE-0003-CAD-016CA.pdf>

VII.- AGRADECIMIENTOS

En primera instancia, dedicar la realización de mi tesis a DIOS, quien fue fuente de inspiración para concluir con éxito esta etapa de mi vida, también dedico este proyecto de tesis a mis padres Eduardo Nieto Pineda y Miriam Collazos Romero, quienes han estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi hermano Renzo Nieto Collazos, su esposa Jacqueline y mi sobrino Yael, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y tranquilidad y finalmente me gustaría mencionar a mi hijo Gianko André Nieto Orihuela, quien a pesar de no estar presente físicamente siempre ha sido un ente de mucha constancia y admiración creyendo cabalmente en mi educación siendo mi apoyo en todo momento.

VIII.- APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXOS

- 1.-** Instrumento: Cuestionario
- 2.-** Matriz de consistencia
- 3.-** Matriz de Operacionalización de las variables
- 4.-** Alfa de Cronbach
- 5.-** Validación de expertos

CUESTIONARIO

Soy Bachiller del programa profesional de administración de la universidad san pedro, y estoy realizando una investigación con el propósito de recabar información sobre Control interno y Desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2020.; portanto, solicito a usted su colaboración llenando el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES:

- A. Marque usted la alternativa que usted elija, con una x o un aspa.
- B. Recuerde que este cuestionario es de forma anónima y podrá responder con total confianza y seguridad
- C. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda favor de consultar con el encargado del cuestionario

PARTE I

PREGUNTAS DE CONTROL:

- 1) ¿Qué tipo de Servidor es usted?
 - 1. De planta ()
 - 2. Contratado ()
- 2) Sexo
 - 1. Masculino ()
 - 2. Femenino ()
- 3) Edad
 - 1. 18- 20 ()
 - 2. 21-25 ()
 - 3. 26-30 ()
 - 4. 31-36 ()
- 4) Ocupación:
 - 1. Secretario ()
 - 2. Asistente ()
 - 3. Especialista ()
 - 4. Analista ()
 - 5. Otros, especifique. ____
- 5) Estado civil
 - 1. Soltero ()
 - 2. Casado ()
 - 3. Viudo ()
 - 4. Divorciado ()
 - 5. Conviviente ()
- 6) En qué lugar de la ciudad de Huaraz reside usted?
 - 1. En el centro de la ciudad ()
 - 2. En la zona urbana ()
 - 3. En urbanizaciones ()
 - 4. En Asentamientos humanos ()

**VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO
LABORAL**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
23	Se integra con las metas de la entidad, convirtiéndolo en propios.					
24	Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la entidad.					
25	Formaliza las metas específicas en su sección y ejemplar constancia					
26	Se persevera para perfeccionar continuamente durante tu jornada laboral.					
27	Participas y cooperas opiniones para coadyuvar con el logro de objetivos de la entidad.					
28	Solucionas las dificultades de su área, sin apelar a los demás					
29	Toma las responsabilidades propias de su trabajo cotidiano.					
30	Posees seguridad en las labores que acarreas en su trabajo					
31	Tienes apuros para ejecutar su labor, por falta de conocimiento					
32	Cuando transgredes con sus funciones, los restantes se ven afectados					
33	Verificas los términos destacados y eficacia emplazada en las actividades determinadas					
34	Limas medias para desempeñar con sus responsabilidades					
35	Apresura con la ejecución de su labor, cuando el ambiente se lo exige.					
36	Localizas procesos rápidos cuando surgen dificultades en su sector.					
37	Llegas metódicamente a tu centro de labores					
38	Realizas las buenas prácticas en tus horarios en centro labora					
39	Faltas considerablemente a tus labores cotidianas.					
40	Trabajas sin obstáculos a lo largo de su jornada diaria.					
41	Enmiendas los conflictos imprecisos congénitos a tu especialidad					
42	Relacionas información nueva con habilidad y la ejerces.					
43	Compruebas los errores de centro laboral, antes de mostrar sus informes					
44	Ejerces tus funciones bajo las reglas morales que se convienen.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p style="text-align: center;">Control Interno y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019</p>	<p style="text-align: center;">¿Qué relación existe entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores, ¿Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Diagnosticar la relación entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación entre el control interno y en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019. 2. Determinar la relación entre las actividades de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019. 3. Explicar la relación entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores, corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019. 	<p style="text-align: center;">Hipótesis General</p> <p>“El Control Interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019”.</p> <p>Ho</p> <p>El control interno se relaciona significativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash en un 100% con el desempeño laboral.</p> <p>H1</p> <p>El control interno no se relaciona significativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash en un 100% con el desempeño laboral.</p>	<p style="text-align: center;">Control interno y Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo: correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población muestral: 38 trabajadores de la corte superior de Ancash</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CONTROL INTERNO	Posee la inmediata dependencia con el progreso que debe conservar la empresa hacia sus propósitos, logros y metas, ya que este no se daría lugar sin metas ni objetivos o indicadores de productividad. Es un instrumento de vital importancia para la realización de auditoría y gerencia en la actualidad. Meléndez (2016)	Está relacionado con los planes de empresa, las técnicas y procesos conexos con el primordial encargo de una administración, como de "Operar la compañía de un modo eficaz con la finalidad de obtener mejores resultados.	Actividades de Control	Políticas y procedimientos	1. ¿De qué manera conoce el manual de funciones y los objetivos estratégicos de la entidad? 2. ¿Se practican las políticas determinadas para la obtención de recursos en las diferentes áreas? 3. ¿Supervisan o realizan seguimiento a sus labores en la entidad? 4. ¿Conoce Usted la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la institución? 5. ¿Le informan las metas anualizadas de la entidad? 6. ¿Se castiga la violación de las normas establecidas? 7. ¿Le requieren que informe habitualmente sus labores cotidianas?
				Administración de recursos humanos	8. ¿Se realiza los procesos para la contratación de los trabajadores de acuerdo a los procesos determinados? 9. ¿Se toma en cuenta las características del personal a cubrir dependiendo de la estructura organizacional? 10. ¿Se realizan actividades de aprendizaje para la mejora del ejercicio de sus labores?
				Resguardos de bienes y documentación	11. ¿Le otorgan áreas específicas para salvaguardar los legajos o bienes que constan o que están a su responsabilidad? 12. ¿Los informes de tu labor, se hallan conservados y seguros de deterioro, pérdida, uso prohibido u pérdida.?
				Probidad y valores moralistas	13. ¿La entidad le informa de las faenas severas que se aplicarían en caso de infracciones cometidas (estafa, variación de documentaciones, sucesos ilícitos)? 14. ¿Se montan de componentes de indagación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilícitos??
				Filosofía de la administración	15. ¿Se fomenta un clima de confiabilidad entre los integrantes que trabajan en la entidad?? 16. ¿La entidad congratula y ameniza la labor de los trabajadores que son productivos??
				Ambiente propicio	17. ¿Se efectúan apropiadamente las ocupaciones establecidas?
			Evaluación de riesgos	Estudio de riesgos	18. ¿Se descubren los peligros existentes para aplicar estrategias de mejora?
				Prejuicio de riesgos	19. ¿Se realiza el monitoreo de los peligros para tener un mejor control y buscar soluciones??
			Seguimiento de información y comunicación	Sistemas de Información	20. ¿La entidad fomenta y aplica estrategias de aprendizaje para el uso de los sistemas informáticos? 21. ¿La página web de la entidad está activa para la colectividad en su conjunto? 22. ¿Se informa a la población de las actividades que realiza la entidad??

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	<p>“Es la conducta del trabajador en la exploración de los propósitos estratégicos, está determinado por las destrezas individuales para lograr los objetivos planificados”. Chiavenato (2006)</p>	<p>Es un conjunto de gestiones palpables que nos van a permitir la obtención de resultados amenos con relación a metas de cada institución, por medio de pericias individuales por parte del trabajador. Un elemento sustancial en un suceso importante que conlleva a ser productivo influenciando resultados anhelados</p>	Disposición a resultados	Filiación y voluntad en el logro de metas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se integra con las metas de la entidad, convirtiéndolo en propios. 2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la entidad.
				Persiste en el cumplimiento de metas	<ol style="list-style-type: none"> 3. Formaliza las metas específicas en su sección y ejemplar constancia 4. Se persevera para perfeccionar continuamente durante tu jornada laboral. 5-. Participas y cooperas opiniones para coadyuvar con el logro de objetivos de la entidad. 6. Solucionas las dificultades de su área, sin apelar a los demás
				Ejecución de labores	<ol style="list-style-type: none"> 7. Toma las responsabilidades propias de su trabajo cotidiano. 8. Posees seguridad en las labores que acarreas en su trabajo 9. Tienes apuros para ejecutar su labor, por falta de conocimiento 10. Cuando transgredes con sus funciones, los restantes se ven afectados 11. Verificas los términos destacados y eficacia emplazada en las actividades determinadas
				Establecimientos de propios patrones	<ol style="list-style-type: none"> 12. Limas medias para desempeñar con sus responsabilidades 13. Apresura con la ejecución de su labor, cuando el ambiente se lo exige. 14. Localizas procesos rápidos cuando surgen dificultades en su sector.
			Compromiso de personal	Asistencia y Precisión en la labor	<ol style="list-style-type: none"> 15. Llegas metódicamente a tu centro de labores 16. Realizas las buenas prácticas en tus horarios en centro laboral 17. Faltas considerablemente a tus labores cotidianas.
				Habilidades	<ol style="list-style-type: none"> 18. Trabajas sin obstáculos a lo largo de su jornada diaria. 19. Enmiendas los conflictos imprecisos con los compañeros a tu especialidad
				Retroalimentación del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 20. Relacionas información nueva con habilidad y la ejerces. 21. Compruebas los errores de centro laboral, antes de mostrar sus informes 22. Ejerces tus funciones bajo las reglas morales que se convienen.

ALFA DE CRONBACH

PREGUNTAS POR VARIABLES																																																		
ENC	CONTROL INTERNO																	DESEMPEÑO LABOARL																																
N°	Actividades de control																	Evaluacion de	Seguimi ento de	Disposicion a resultados														Compromiso de personal																
	PREG	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	UM		
1	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	146
2	4	4	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	143		
3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	150		
4	3	4	2	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	145	
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	146			
6	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	137				
7	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	152				
8	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	146			
9	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3	144					
10	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	146			
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	147				
12	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	137		
13	4	4	2	3	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	1	3	2	4	3	148				
14	4	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	143					
13	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	141						
16	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2	1	3	3	3	4	4	2	139						
17	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	2	3	4	3	140								
18	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	137					
19	2	4	3	3	4	2	3	2	4	1	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	1	140					
20	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	137						
21	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	137						
22	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	146						
23	3	3	3	3	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	1	4	2	145				
24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	150					
23	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	140					
26	4	4	2	3	2	3	4	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	1	134						
27	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	142					
28	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	144							
29	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	138						
30	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	144						
31	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	134							
32	4	4	2	1	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	4	3	140						
33	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	144							
34	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	137							
33	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	152						
36	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	136							
37	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	141							
38	3	3	2	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	2	138								
VARIAN ZA	0.41	0.40	0.25	0.38	0.30	0.40	0.25	0.63	0.25	0.41	0.25	0.55	0.25	0.24	0.32	0.23	0.23	0.29	0.24	0.72	0.45	0.35	0.18	0.51	0.23	0.24	0.25	0.31	0.23	0.23	0.29	0.48	0.60	0.59	0.41	0.40	0.25	0.38	0.30	0.40	0.25	0.63	0.25	0.41						
SUMATORIA DE VARIAN ZA DE LA ESCALA	16																																																	
	23																																																	

FORMULA

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α: COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUES **0.678**
 K: N° DE ITEMS DEL CUESTIONARIO **38**
 S²: VARIANZAS DE LOS ITEMS **15.6**
 S²<



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“Control Interno y Desempeño Laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019** La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:..... ROGER ROBERT TORRES REYES.

FORMACIÓN ACADÉMICA:..... LICENCIADO EN ADMINISTRACION

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:..... ADMINISTRACION Y MARKETING.

TIEMPO: 06 AÑOS ...CARGO ACTUAL:..... ADMINISTRADOR.

INSTITUCIÓN:ESMINSA SAC.

Objetivo General: Diagnosticar la relación entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta.

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante. - El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Control Interno y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019</p>	<p>¿Qué relación existe entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores, ¿Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Diagnosticar la relación entre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación entre el control interno y en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019. 2. Determinar la relación entre las actividades de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019. 3. Explicar la relación entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores, corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019. 	<p>Hipótesis General</p> <p>“El Control Interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019”.</p> <p>Ho</p> <p>El control interno se relaciona significativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash en un 100% con el desempeño laboral.</p> <p>H1</p> <p>El control interno no se relaciona significativamente en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Ancash en un 100% con el desempeño laboral.</p>	<p>Control interno y Desempeño Laboral</p>	<p>Tipo: correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población muestral: 38 trabajadores de la corte superior de Ancash</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CONTROL INTERNO	Posee la inmediata dependencia con el progreso que debe conservar la empresa hacia sus propósitos, logros y metas, ya que este no se daría lugar sin metas ni objetivos o indicadores de productividad. Es un instrumento de vital importancia para la realización de auditoría y gerencia en la actualidad. Meléndez (2016)	Está relacionado con los planes de empresa, las técnicas y procesos conexos con el primordial encargo de una administración, como de "Operar la compañía de un modo eficaz con la finalidad de obtener mejores resultados.	Actividades de Control	Políticas y procedimientos	1. ¿De qué manera conoce el manual de funciones y los objetivos estratégicos de la entidad? 2. ¿Se practican las políticas determinadas para la obtención de recursos en las diferentes áreas? 3. ¿Supervisan o realizan seguimiento a sus labores en la entidad? 4. ¿Conoce Usted la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la institución? 5. ¿Le informan las metas anualizadas de la entidad? 6. ¿Se castiga la violación de las normas establecidas? 7. ¿Le requieren que informe habitualmente sus labores cotidianas?
				Administración de recursos humanos	8. ¿Se realiza los procesos para la contratación de los trabajadores de acuerdo a los procesos determinados? 9. ¿Se toma en cuenta las características del personal a cubrir dependiendo de la estructura organizacional? 10. ¿Se realizan actividades de aprendizaje para la mejora del ejercicio de sus labores?
				Resguardos de bienes y documentación	11. ¿Le otorgan áreas específicas para salvaguardar los legajos o bienes que constan o que están a su responsabilidad? 12. ¿Los informes de tu labor, se hallan conservados y seguros de deterioro, pérdida, uso prohibido u pérdida??
				Probidad y valores moralistas	13. ¿La entidad le informa de las faenas severas que se aplicarían en caso de infracciones cometidas (estafa, variación de documentaciones, sucesos ilícitos)? 14. ¿Se montan de componentes de indagación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilícitos??
				Filosofía de la administración	15. ¿Se fomenta un clima de confiabilidad entre los integrantes que trabajan en la entidad?? 16. ¿La entidad congratula y ameniza la labor de los trabajadores que son productivos??
				Ambiente propicio	17. ¿Se efectúan apropiadamente las ocupaciones establecidas?
			Evaluación de riesgos	Estudio de riesgos	18. ¿Se descubren los peligros existentes para aplicar estrategias de mejora?
				Prejuicio de riesgos	19. ¿Se realiza el monitoreo de los peligros para tener un mejor control y buscar soluciones??
			Seguimiento de información y comunicación	Sistemas de Información	20. ¿La entidad fomenta y aplica estrategias de aprendizaje para el uso de los sistemas informáticos? 21. ¿La página web de la entidad está activa para la colectividad en su conjunto? 22. ¿Se informa a la población de las actividades que realiza la entidad??

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CONTROL INTERNO

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	<p>“Es la conducta del trabajador en la exploración de los propósitos estratégicos, está determinado por las destrezas individuales para lograr los objetivos planificados”. Chiavenato (2006)</p>	<p>Es un conjunto de gestiones palpables que nos van a permitir la obtención de resultados amenos con relación a metas de cada institución, por medio de pericias individuales por parte del trabajador. Un elemento sustancial en un suceso importante que conlleva a ser productivo influenciando resultados anhelados</p>	Disposición a resultados	Filiación y voluntad en el logro de metas	1. Se integra con las metas de la entidad, convirtiéndolo en propios. 2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la entidad.
				Persiste en el cumplimiento de metas	3. Formaliza las metas específicas en su sección y ejemplar constancia 4. Se persevera para perfeccionar continuamente durante tu jornada laboral. 5-. Participas y cooperas opiniones para coadyuvar con el logro de objetivos de la entidad. 6. Solucionas las dificultades de su área, sin apelar a los demás
				Ejecución de labores	7. Toma las responsabilidades propias de su trabajo cotidiano. 8. Posees seguridad en las labores que acarreas en su trabajo 9. Tienes apuros para ejecutar su labor, por falta de conocimiento 10. Cuando transgredes con sus funciones, los restantes se ven afectados 11. Verificas los términos destacados y eficacia emplazada en las actividades determinadas
				Establecimientos de propios patrones	12. Limas medios para desempeñar con sus responsabilidades 13. Apresura con la ejecución de su labor, cuando el ambiente se lo exige. 14. Localizas procesos rápidos cuando surgen dificultades en su sector.
			Compromiso de personal	Asistencia y Precisión en la labor	15. Llegas metódicamente a tu centro de labores 16. Realizas las buenas prácticas en tus horarios en centro laboral 17. Faltas considerablemente a tus labores cotidianas.
				Habilidades	18. Trabajas sin obstáculos a lo largo de su jornada diaria. 19. Enmiendas los conflictos imprecisos congénitos a tu especialidad
				Retroalimentación del trabajo	20. Relacionas información nueva con habilidad y la ejerces. 21. Compruebas los errores de centro laboral, antes de mostrar sus informes 22. Ejerces tus funciones bajo las reglas morales que se convienen.

Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Soy Bachiller del programa profesional de administración de la universidad san pedro, y estoy realizando una investigación con el propósito de recabar información sobre Control interno y Desempeño laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de Ancash, Huaraz, 2020.; portanto, solicito a usted su colaboración llenando el presente cuestionario.

INSTRUCCIONES:

D. Marque usted la alternativa que usted elija, con una x o un aspa.

E. Recuerde que este cuestionario es de forma anónima y podrá responder con total confianza y seguridad

F. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda favor de consultar con el encargado del cuestionario

PARTE I

PREGUNTAS DE CONTROL:

- 1) ¿Qué tipo de Servidor es usted?
 1. De planta ()
 2. Contratado ()
- 2) Sexo
 1. Masculino ()
 2. Femenino ()
- 3) Edad
 1. 18- 20 ()
 2. 21-25 ()
 3. 26-30 ()
 4. 31-36 ()
- 4) Ocupación:
 1. Secretario ()
 2. Asistente ()
 3. Especialista ()
 4. Analista ()
 5. Otros, especifique. ____
- 5) Estado civil
 1. Soltero ()
 2. Casado ()
 3. Viudo ()
 4. Divorciado ()
 5. Conviviente ()
- 6) En qué lugar de la ciudad de Huaraz reside usted?
 1. En el centro de la ciudad ()
 2. En la zona urbana ()
 3. En urbanizaciones ()
 4. En Asentamientos humanos ()

PARTE II

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

VARIABLE N° 1 : CONTROL INTERNO

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿De qué manera conoce el manual de funciones y los objetivos estratégicos de la entidad?					
2	¿Se practican las políticas determinadas para la obtención de recursos en las diferentes áreas?					
3	¿Supervisan o realizan seguimiento a sus labores en la entidad?					
4	4. ¿Conoce Usted la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la institución?					
5	5. ¿Le informan las metas anualizadas de la entidad?					
6	¿Se castiga la violación de las normas establecidas?					
7	¿Le requieren que informe habitualmente sus labores cotidianas?					
8	¿Se realiza los procesos para la contratación de los trabajadores de acuerdo a los procesos determinados?					
9	¿Se toma en cuenta las características del personal a cubrir dependiendo de la estructura organizacional?					
10	¿Se realizan actividades de aprendizaje para la mejora del ejercicio de sus labores? ¿Se dan programas de capacitación para el mejoramiento de desempeño laboral?					
11	¿Le otorgan áreas específicas para salvaguardar los legajos o bienes que constan o que están a su responsabilidad?					
12	¿Los informes de tu labor, se hallan conservados y seguros de deterioro, pérdida, uso prohibido u pérdida??					
13	¿La entidad le informa de las faenas severas que se aplicarían en caso de infracciones cometidas (estafa, variación de documentaciones, sucesos ilícitos)?					
14	¿Se montan de componentes de indagación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilícitos??					
15	15. ¿Se fomenta un clima de confiabilidad entre los integrantes que trabajan en la entidad??					
16	¿La entidad congratula y ameniza la labor de los trabajadores que son productivos??					
17	¿Se efectúan apropiadamente las ocupaciones establecidas?					
18	¿Se descubren los peligros existentes para aplicar estrategias de mejora?					
19	¿Se realiza el monitoreo de los peligros para tener un mejor control y buscar soluciones??					
20	¿La entidad fomenta y aplica estrategias de aprendizaje para el uso de los sistemas informáticos?					
21	¿La página web de la entidad está activa para la colectividad en su conjunto?					
22	¿Se informa a la población de las actividades que realiza la entidad??					

VARIABLE N° 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
23	Se integra con las metas de la entidad, convirtiéndolo en propios.					
24	Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la entidad.					
25	Formaliza las metas específicas en su sección y ejemplar constancia					
26	Se persevera para perfeccionar continuamente durante tu jornada laboral.					
27	Participas y cooperas opiniones para coadyuvar con el logro de objetivos de la entidad.					
28	Solucionas las dificultades de su área, sin apelar a los demás					
29	Toma las responsabilidades propias de su trabajo cotidiano.					
30	Posees seguridad en las labores que acarreas en su trabajo					
31	Tienes apuros para ejecutar su labor, por falta de conocimiento					
32	Cuando transgredes con sus funciones, los restantes se ven afectados					
33	Verificas los términos destacados y eficacia emplazada en las actividades determinadas					
34	Limas medias para desempeñar con sus responsabilidades					
35	Apresura con la ejecución de su labor, cuando el ambiente se lo exige.					
36	Localizas procesos rápidos cuando surgen dificultades en su sector.					
37	Llegas metódicamente a tu centro de labores					
38	Realizas las buenas prácticas en tus horarios en centro labora					
39	Faltas considerablemente a tus labores cotidianas.					
40	Trabajas sin obstáculos a lo largo de su jornada diaria.					
41	Enmiendas los conflictos imprecisos congénitos a tu especialidad					
42	Relacionas información nueva con habilidad y la ejerces.					
43	Compruebas los errores de centro laboral, antes de mostrar sus informes					
44	Ejerces tus funciones bajo las reglas morales que se convienen.					

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Control Interno y Desempeño Laboral de los trabajadores, Corte Superior de Justicia de Ancash, Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
	Actividades de Control	1. ¿De qué manera conoce el manual de funciones y los objetivos estratégicos de la entidad?	4	4	4	4	
		2. ¿Se practican las políticas determinadas para la obtención de recursos en las diferentes áreas?	4	4	4	4	
		3. ¿Supervisan o realizan seguimiento a sus labores en la entidad?	4	4	4	4	
		4. ¿Conoce Usted la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la institución?	4	4	4	4	
		5. ¿Le informan las metas anualizadas de la entidad?	4	4	4	4	
		6. ¿Se castiga la violación de las normas establecidas?	4	4	4	4	
		6. ¿Se castiga la violación de las normas establecidas?	4	4	4	4	
		7. ¿Le requieren que informe habitualmente sus labores cotidianas?	4	4	4	4	
		8. ¿Se realiza los procesos para la contratación de los trabajadores de acuerdo a los procesos determinados?	4	4	4	4	
		9. ¿Se toma en cuenta las características del personal a cubrir dependiendo de la estructura organizacional?	4	4	4	4	
		10. ¿Se realizan actividades de aprendizaje para la mejora del ejercicio de sus labores?	4	4	4	4	
		11. ¿Le otorgan áreas específicas para salvaguardar los legajos o bienes que constan o que están a su responsabilidad?	4	4	4	4	
		12. ¿Los informes de tu labor, se hallan conservados y seguros de deterioro, pérdida, uso prohibido u pérdida.?	4	4	4	4	
		13. ¿La entidad le informa de las faenas severas que se aplicarían en caso de infracciones cometidas (estafa, variación de documentaciones, sucesos ilícitos)?	4	4	4	4	
		14. ¿Se montan de componentes de indagación y sanción para los responsables en caso de producirse actos ilícitos??	4	4	4	4	
		15. ¿Se fomenta un clima de confiabilidad entre los integrantes que trabajan en la entidad?	4	4	4	4	
	16. ¿La entidad congratula y ameniza la labor de los trabajadores que son productivos??	4	4	4	4		

Control interno						
		17.¿Se efectúan apropiadamente las ocupaciones establecidas?	4	4	4	4
	Evaluación de riesgos	18.¿Se descubren los peligros existentes para aplicar estrategias de mejora?.	4	4	4	4
		19.¿Se realiza el monitoreo de los peligros para tener un mejor control y buscar soluciones.?	4	4	4	4
	Seguimiento de información y comunicación	20. ¿La entidad fomenta y aplica estrategias de aprendizaje para el uso de los sistemas informáticos?	4	4	4	4
		21.¿La página web de la entidad está activa para la colectividad en su conjunto ?	4	4	4	4
		22. ¿Se informa a la población de las actividades que realiza la entidad.?	4	4	4	4

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Desempeño laboral	Disposición a resultados	1. Se integra con las metas de la entidad, convirtiéndolo en propios.	4	4	4	4	
		2. Reconoce los Niveles Directivos y Niveles Operativos de la entidad.	4	4	4	4	
		3. Formaliza las metas específicas en su sección y ejemplar constancia	4	4	4	4	
		4. Se persevera para perfeccionar continuamente durante tu jornada laboral.	4	4	4	4	
		5-. Participas y cooperas opiniones para coadyuvar con el logro de objetivos de la entidad.	4	4	4	4	
		6. Solucionas las dificultades de su área, sin apelar a los demás	4	4	4	4	
		7. Toma las responsabilidades propias de su trabajo cotidiano.	4	4	4	4	
		8. Posees seguridad en las labores que acarreas en su trabajo	4	4	4	4	
		9. Tienes apuros para ejecutar su labor, por falta de conocimiento	4	4	4	4	
		10. Cuando transgredes con sus funciones, los restantes se ven afectados	4	4	4	4	
		11. Verificas los términos destacados y eficacia emplazada en las actividades determinadas.	4	4	4	4	
		12. Limas medios para desempeñar con sus responsabilidades	4	4	4	4	
		13. Apresura con la ejecución de su labor, cuando el ambiente se lo exige.	4	4	4	4	
		14. Localizas procesos rápidos cuando surgen dificultades en su sector	4	4	4	4	

Compromiso de personal	15. Llegas metódicamente a tu centro de labores	4	4	4	4	
	16. Realizas las buenas prácticas en tus horarios en centro laboral	4	4	4	4	
	17. Faltas considerablemente a tus labores cotidianas	4	4	4	4	
	18. Trabajas sin obstáculos a lo largo de su jornada diaria.	4	4	4	4	
	19. Enmiendas los conflictos imprecisos congénitos a tu especialidad	4	4	4	4	
	20. Relacionas información nueva con habilidad y la ejerces.	4	4	4	4	
	21. Compruebas los errores de centro laboral, antes de mostrar sus informes	4	4	4	4	
	22. Ejerces tus funciones bajo las reglas morales que se convienen	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	<input checked="" type="checkbox"/>	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Lic. Adm. Roger Robert Torres Reyes			Fecha: 25/06/2021
Firma:  Clad: 06951	Teléfono: 972053128	Email: roger197178@gmail.com	

