

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



**Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301-
Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo: 2022 - Piura**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado de
Administración**

Autor:

Tuse Ríos, Jhonny Smith

Código ORCID 0000-0001-9863-4930

Asesor:

MSC. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Piura – Perú

2022

Índice General

Índice General	ii
Índice de Tablas	iii
Índice de Figuras	iv
Constancia de originalidad	vi
Título	vii
Resumen	vii
Abstract	1
Introducción	2
Metodología	21
Resultados	26
Análisis y Discusión	40
Conclusiones y Recomendaciones	47
Agradecimiento	50
Referencias Bibliográficas	51
Anexos Y Apendices	54

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	El riesgo inherente de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	26
Tabla 2	El riesgo de control de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	27
Tabla 3	El riesgo de detección de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	28
Tabla 4	El nivel del ambiente de control de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	29
Tabla 5	El nivel de información y comunicación de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	30
Tabla 6	El nivel de evaluación de riesgo de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	31
Tabla 7	El nivel de las actividades de control de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	32
Tabla 8	El nivel de cumplimiento de supervisión de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	33
Tabla 9	Cultura organizacional de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	34
Tabla 10	La gestión de riesgo de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	35
Tabla 11	La supervisión de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	36
Tabla 12	Relación entre el desempeño laboral y el control interno de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022	37
Tabla 13	Correlación de variables en el estudio	38

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Figura 1: <i>Riesgo inherente</i>	60
Figura 2	Figura 2: <i>Riesgo de control</i>	61
Figura 3	Figura 3: <i>Riesgo de detección</i>	62
Figura 4	Figura 4: <i>Desempeño laboral</i>	63
Figura 5	Figura 5: <i>Información y comunicación</i>	64
Figura 6	Figura 6: <i>Evaluación de riesgo</i>	65
Figura 7	Figura 7: <i>Actividades de control</i>	66
Figura 8	Figura 8: <i>Cumplimiento de supervisión</i>	67
Figura 9	Figura 9: <i>Cultura organizacional</i>	68
Figura 10	Figura 10: <i>Gestión de riesgo</i>	69
Figura 11	Figura 11: <i>Supervisión</i>	70
Figura 12	Figura 12: <i>Relación de variables</i>	71
Figura 13	Figura 13: <i>Correlación de variables</i>	72

Palabras Clave

Tema	Desempeño laboral y control interno
Especialidad	Gestión Pública

Línea de Investigación

Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de Investigación	Talento Humano

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301 - Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo:2022 - Piura" del (a) estudiante: TUSE RIOS JHONNY SMITH, identificado(a) con Código N° 2513200156, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de marzo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301-Colegio
Militar Pedro Ruiz Gallo: 2022 - Piura

Resumen

La investigación tuvo por propósito evaluar la incidencia del desempeño laboral en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Por el nivel de profundidad el estudio fue del tipo Aplicada, descriptiva, correlacional, de corte transversal y de diseño no experimental.

Los resultados evidenciaron un valor de $r = 0.014$, esto significa que existe una correlación positiva con tendencia a hacer nula y un Sig (bilateral) de 0.014, lo que indica que aceptamos la hipótesis general (por el nivel de significancia). Esto nos confirma que existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” Piura.

Se concluyó que al identificar los resultados del control interno y el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, estos se identifican como bueno.

Abstract

The purpose of the research was to evaluate the impact of work performance on the results of the internal control of the Executing Unit No. 301 Pedro Ruiz Gallo Military College of the Piura Regional Government, 2022. Due to the level of depth, the study was of the Applied, descriptive, correlational, cross-sectional and non-experimental design.

The results showed a value of $r = 0.014$, this means that there is a positive correlation with a tendency to become null and a Sig (bilateral) of 0.014, which indicates that we accept the general hypothesis (due to the level of significance). This confirms that there is a relationship between the Internal Control System and the work performance of the Executing Unit No. 301 “Pedro Ruiz Gallo” Piura Military School.

It was concluded that by identifying the results of internal control and work performance of Executing Unit No. 301 Pedro Ruiz Gallo Military School of the Piura Regional Government, 2022, these are identified as good.

INTRODUCCIÓN

En relación a los antecedentes internacionales, la presente investigación consideró el estudio de Aguirre, Beatriz y Castellón (2021). Cuyo objetivo fue analizar el control interno en la mejora del desempeño laboral de la empresa construida en la ciudad de Esteli, primer semestre 2020. La investigación fue tipo aplicada, de enfoque mixto y el muestreo es de tipo causal o incidental los resultados obtenidos: a) No cuentan con los documentos de gestión como el manual de funciones ello incide entre el desempeño laboral y el control interno porque no se determina la responsabilidad en la realización de las funciones b) No cuenta con la normatividad en el tratamiento de los métodos de depósito c) existe discordancia significativa relevo del personal por nuevos contratos y a ellos delegarles funciones, concluyendo del análisis que; la inspección central y el trabajo profesional para la mejora se dicten estrategias en la realización de las actividades.

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

Astudillo y Del Rosario (2020), en su estudio trazó el objetivo analizar el control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. El estudio es de tipo descriptiva, no experimental y correlacional de enfoque cuantitativo la información se recolectó a través de una encuesta obtiene los siguientes resultados en base a los indicadores de eficacia, eficiencia y economía del tema del control interno y se utilizó el método de evaluación de 360° basado en los factores actitudinales y operativos del desempeño laboral es poco tratado por la microempresas concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables. Lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, la cual contempla que, si existe una relación entre la variable independiente de control interno administrativo y la dimensión de eficacia de la variable dependiente de desempeño laboral en las microempresas del sector alimenticio, restaurantes, de la ciudad de Guayaquil.

Según Manjarrez et al. (2020), los autores mencionaron que el objetivo es determinar si existe un propósito de diagnosticar la motivación que influya en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. La metodología es descriptiva. El método teórico pues es analítico sintético y histórico lógico; el instrumento utilizado fue entrevista y cuestionario, de enfoque cuantitativo, la información fue procesada estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 26. Se concluye que por medio de los resultados se puede evidenciar la relación que tienen ambas variables si son dependientes una de otra.

Salazar (2019), cuyo objetivo fue establecer el control interno en el desempeño instructivo y su correspondencia con el beneficio de los objetivos colectivos de la Universidad Técnica de Manabí obtuvo La investigación tuvo un carácter cuantitativo, el tipo fue correlacional, exploratoria obtuvo los siguientes resultados cumplen sus actividades sustantivas sin tener pleno conocimiento de los objetivos institucionales, logro de objetivos institucionales en los docentes en un nivel moderado 48,15%, nivel alto 24,54%, nivel muy alto 19,44% y nivel bajo 7,87%. Concluye que; se determinó que no coexiste

correlación entre el control interno en el desempeño docente y el beneficio de objetivos corporativos también en lo sustantivo en 83.8 puntos en gestión académica con 75.58 puntos y 69.21 puntos en investigación.

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

Valdez y Erro (2021), la presente investigación busca conocer la relación existente entre el control interno y la eficacia de los trabajadores. En la primera parte del documento se muestra un breve desarrollo histórico sobre los orígenes del control interno en las empresas y su impacto, así mismo se detallan los hallazgos de otras investigaciones localizados mediante la búsqueda de información. Se busca desarrollar las principales definiciones que ayuden a comprender desde donde nace el control interno y donde radica su importancia. La metodología utilizada en este trabajo es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo- correlacional, ya que describe de manera general el

comportamiento de las variables de estudio, así como también mide la relación existente entre las mismas. Por último, los resultados reflejan que la presente investigación obtuvo un nivel óptimo de “control interno” y un nivel muy bueno de “Eficacia en los empleados”, lo cual indica que una adecuada aplicación de los componentes de control interno tiene una gran influencia positiva en el rendimiento de los trabajadores, finalmente en el último capítulo al contrastar el objetivo, la pregunta de investigación y los resultados, se proponen las principales conclusiones y recomendaciones obtenidas para la realización de futuros trabajos de investigación similares.

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

Salome (2020). El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la correlación que existe entre el nivel del control interno y nivel del desempeño laboral del personal de la Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L., Huancayo, 2020. Esta investigación de tipo básica está procesada con el método específico no experimental. El nivel es descriptivo, con diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 51 trabajadores de la Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R. L. Huancayo ,2020.; establecida por un muestreo probabilístico; conformada por el personal médico, asistencial y administrativo de la institución. Se aplicó como instrumento un cuestionario que se divide en dos partes, la primera parte para medir el nivel del sistema de control interno, la cual consta de 20 ítems; la segunda para el desempeño laboral contiene 36 ítems. Los datos se procesaron a través del programa Excel. Se realizó por medio de cuadros y graficas en Excel (estadística descriptiva). En los resultados obtenidos se concluyó que existe una relación significativa entre el nivel del control interno y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L; por lo tanto, se afirma que se comprueba la hipótesis general.

Rodríguez y Hurtado (2019). El objetivo de la indagación fue conocer la atribución del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019. El diseño fue no experimental, transeccional de diseño correlacional causal obtuvo resultados mediante la prueba ETA a) en la incidencia de la supervisión se obtuvo 0.577 y en la eficacia 0.257 evidencia los colaboradores desarrollan sus funciones de manera eficaz b) la repercusión es débil debido la prueba ETA establecida entre evaluación de desempeño que fue de 0.275 y competencias laborales en 0.283 evidencia el 55% de los servidores considera que el nivel de desempeño es medio y el 50% considera que el personal demuestra un nivel bajo en sus competencias. c) El nivel de desempeño de los fines es de 0.250 y la eficiencia es de 0.244 se evidencia el 45% de los colabores consideran un nivel bajo de eficiencia. Concluyendo se conoció que existe una influencia débil entre el control interno y el desempeño

laboral. Denotado en la tabla cruzada el 60% considera al control interno en el nivel medio y el 45% el desempeño laboral con un nivel bajo.

Ledesma et al. (2019) realizaron su investigación que tuvieron como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño laboral en instituciones educativas públicas inclusivas del nivel primaria de la Red 14, UGEL 05 de Lima Metropolitana. El nivel explicativo, de tipo aplicada y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue no probabilística y estuvo compuesto por toda la población que cumplen funciones administrativas en el desarrolla de la gestión pública. El instrumento de recopilación de información empleado fue el cuestionario. Se concluye se demostró que existe relación altamente significativa entre el control interno con la ejecución presupuestal y financiera evaluado a un 95% de confianza.

Arribasplata (2018). Trazó como objetivo establecer la dependencia entre el control interno y desempeño laboral del personal Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018. el estudio estuvo conformado por el personal administrativo y asistencial, a quienes se les aplicó los instrumentos, para medir el sistema de control interno, y desempeño laboral mediante un cuestionario de 16 y 13 ítems. Cuyos resultados, a) La satisfacción laboral de los trabajadores se da por el procedimiento del control interno que ha sido muy aceptado por todos los trabajadores con una aceptación del 78.3% de los trabajadores b) El procedimiento de control interno tiene sus fortalezas el ambiente de control el código de ética de sus funcionarios, la autogestión, la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa y la satisfacción laboral tiene sus fortalezas en las responsabilidades en el puesto, la evaluación de desempeño, el desarrollo de capacidades, las reuniones de área y trabajo en equipo las mismas que ha sido aceptado por el 73.04% concluyendo establecieron que el sistema de control interno es aceptado por todos los empleados en un 78,4% y la satisfacción laboral en un 82,2%, existe una relación muy significativa entre ambas variables con un promedio de 80,3% por lo que se confirma la hipótesis.

Victorio, (2018), En el Perú, en la municipalidad de Tantamayo, se realizó la investigación titulada: La aplicación del control interno, influye en la ejecución

de gastos presupuestales de la municipalidad distrital de Tantomayo ejercicio fiscal 2018. Con esta investigación se buscaba fortalecer y cautelar, los sistemas operativos y administrativos, como también recomendar a la totalidad de la planta de personal que hace parte del municipio en mención, a que adopten las medidas correctivas que ayuden a que se mejoren los servicios, a que haya mayor claridad y credibilidad al momento de rendir los informes financieros. Lo primero que se hizo fue examinar los antecedentes legales concernientes al control interno tales como la puesta en marcha de las asignaciones del presupuesto, que casi siempre son ejecutados por la Unidad Administrativa municipal. Además, fue necesario revisar las posiciones conceptuales, para tomar como eje central de la investigación la manera cómo la administración avanza en la dirección de obtener o conseguir los objetivos y que representen un mejoramiento integral que favorezca el bien común de los ciudadanos. Para recolectar evidencia se hizo uso de la entrevista y la encuesta, encontrando como principales hallazgos, que el control interno de la municipalidad tiene falencias para manejar los informes y en comunicar a los interesados las distintas actividades a realizar, y que suelen arriesgar las acciones referidas al control, de tal forma que ejerce influencia negativa para el logro de los objetivos y las metas de la organización.

Jara et al. (2018) los autores mencionaron que el objetivo es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud de Perú. El método, el hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Se utilizó el muestreo no probabilístico. En la construcción y validación del instrumento, se ha considerado la validez de contenido y de constructo, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se concluyó que la gestión del talento humano es adecuada, incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Y en consideración a los antecedentes locales con respecto a las variables del estudio, se toma en cuenta al estudio de Rufino y Suarez (2022). En el presente trabajo de investigación denominado “Clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario Covid -19” presentó como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de dicho Centro de Salud, aplicando un marco metodológico con estudio cuantitativo, basado en un diseño de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional y con tipo de investigación aplicada, con dos variables, transaccional o transversal ya que se conceptualiza como una de investigación de tipo observacional, debido a que analiza información de variables recolectadas en un periodo de tiempo acerca de la población o muestra, esta variable permanece constante durante todo el estudio; los resultados nos indica que el clima organizacional tiene una relación de forma significativa con el desempeño laboral, según se deduce del coeficiente de correlación, $r_s=0.454$, que resultó ser significativo, como lo indica la significancia de la prueba, $Sig.=0.017$, que resultó ser inferior a 0.05. El signo positivo de la correlación confirma que entre ambos aspectos hay una relación directa, lo que muestra una mejoría en el desempeño laboral, pasa por la mejora en el clima organizacional. Estos resultados aportan evidencias suficientes para confirmar la hipótesis general que relaciona directamente al clima organizacional y al desempeño de los trabajadores del Centro de salud mental Comunitario San Gerardo en el contexto COVID 19. También es importante destacar que el clima organizacional se relaciona significativamente ($Sig.0.05$) con la superación personal.

Solano (2022). La presente investigación estableció como objetivo general determinar las características de la gestión de calidad basada en habilidades blandas en las Mype rubro restaurante de Castilla, Piura, año 2022. La metodología que se empleó fue tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario, teniendo como población 4 propietarios, 8

trabajadores y 22 clientes. Asimismo, se determinó datos demográficos, entre ellos las edades de propietarios varían entre 18 a 50 años. Teniendo los principales resultados, en base al objetivo elementos de gestión de calidad el 75% de propietarios planifican las actividades de sus trabajadores. Por otro lado, para el objetivo estrategias de gestión de calidad el 100% de trabajadores se sienten comprometidos con la empresa. Por lo cual, para el objetivo ventajas de las habilidades blandas el 100% de propietarios considera que existe una buena comunicación entre trabajadores, y ellos con sus clientes. Finalmente, para el objetivo importancia de las habilidades blandas los trabajadores consideran en su totalidad de 100% que son de gran valor en la empresa. Se concluyó que las Mypes estudiadas cuentan con una planificación diariamente las actividades de sus trabajadores, definiendo que los trabajadores se sienten comprometidos para laborar en la empresa, considerando que la confianza es importante, además se conoció el gran valor de las habilidades blandas en la empresa.

Navarro et al. (2022). El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo de competencias para el cargo que permitan mejorar el desempeño laboral en una Institución Pública del Dirección Regional de la Producción- Piura 2022. Cuya metodología utilizada correspondió de tipo descriptivo-propositivo, básica – no experimental y niveles de conocimiento, descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo. El estudio fue aplicado a una muestra de 90 servidores públicos. En los resultados, se resaltó que las competencias para el cargo de los servidores públicos son baja - media con un porcentaje de 72,22% y el desempeño laboral es mala – regular con un porcentaje de 70%. Con un R- pseudo de 44% se explicó la influencia de las competencias para el cargo en el desempeño laboral configurando los modelos explicativos: $\text{Desempeño laboral} = 2,102 + 1,168 \text{Requisitos} = \text{medio}$. Ante ello se determinó un Plan de mejora en las competencias para el cargo que ayude a perfeccionar el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, 2022., denominado: Mejorar las

capacidades y habilidades de los trabajadores para cumplir con los requerimientos del puesto.

Garay (2022), el propósito de esta investigación es determinar la relación entre estos conceptos o variables a partir de la percepción de los colaboradores del Gobierno regional de Piura 2021. La investigación sigue el método científico hipótesis- deductivo, que es un tipo básico de nivel descriptivo correlacional, diseño transversal, y método cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios para cada variable, con un total de 24 ítems. La población está conformada por 40 servidores de trabajo remoto a tiempo completo, para facilitar los sujetos, el muestreo es no probalístico. La validez de los instrumentos tuvo los rangos de $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$, respectivamente, para las variables Gestión del trabajo remoto y Desempeño laboral. La correlación mediante Rho de Spearman fue $r = 0,649$, es decir, de relación moderada, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. De este modo, se concluye que hay relación entre estas dos variables.

Alburqueque (2021). El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el sistema de control interno y gestión en la municipalidad distrital de Castilla, Piura. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 10 gerentes que laboran en la municipalidad distrital de Castilla, Piura a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 20 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,796 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se realizó el análisis, interpretación y discusión de los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el sistema de control interno y gestión en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.

Carreño y Montalbán (2019). Investigación cuyo objetivo fue Evaluar el nivel del Régimen de Control Interno Gerencial aplicado en la librería bazar El

Pacífico de la Ciudad de Piura. Con enfoque cualitativo de diseño no experimental, nivel descriptivo de tipo aplicada los resultados obtenidos en cuanto a la gestión financiera no tienen una adecuada elaboración del registro contable y en cuanto a la comisión de recursos de personas se manifiesta ineficiencia en la función que realiza el personal porque no cuenta con un control interno adecuado en el progreso de las diligencias laborales el tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, correlacional.

Morocho (2018) En su Tesis cuyo objetivo fue Analizar la eficacia del procedimiento de control interno del gasto público en la Municipio Distrital Veintiséis de Octubre durante el periodo 2015-2016., arribó a los siguientes resultados las variables están asociadas directamente a) se acepta la primera hipótesis alterna específica; es decir, la eficacia del ambiente de control del procedimiento de control interno se relacionó significativamente con la eficiencia del gasto público entonces, a mayor eficacia del ambiente de control del sistema de control interno, mayor eficiencia en el gasto público, b) e acepta la segunda hipótesis alterna –Específica; es decir, la eficacia de la evaluación del riesgo del sistema de control interno se relacionó significativamente con la eficiencia del gasto público, entonces, a mayor eficacia de la evaluación del riesgo del sistema de control interno, mayor eficiencia en el gasto público; la conclusión: las variables están asociadas directamente en una correlación positiva moderada es decir la eficacia del sistema de control interno se relacionó significativamente con la eficiencia del gasto público.

En relación a la *fundamentación científica de la variable desempeño laboral*, se percibe mediante el comportamiento o las acciones del trabajador en el proceso de los objetivos fijados, por la organización (Chiavenato, 2010), también se verifica a través de la evaluación del desempeño, asimismo la identificación es medida por la gestión del rendimiento de las personas de una organización (Balkin y Cardy, 2008), además, es un proceso para la determinación que tan exitosa es la organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales (Franklin, y Krieger, 2011). Más aún, evidencia la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones (Bermúdez, 2015).

A medida que ha evolucionado la empresa actualmente relacionado con la gestión ante la complejidad e incertidumbre se vincula con la gestión de riesgos como una función que desempeña las Direcciones con el objetivo de proteger a la empresa generada por la perspectiva activa como el vínculo que une el desempeño con el cumplimiento y se precisa que la gestión de riesgos minimiza de manera general los riesgos de fracaso de una empresa y aumenta su desempeño entre ellos el laboral (Martínez, H. R. y Blanco, D. M. I., 2017). El Riesgo inherente, es cuando se evidencia las pruebas de determinadas afirmaciones, hechos o acontecimientos presumidos del riesgo. A mayor nivel de riesgo inherente, la cantidad de evidencia será mayor. (Armijos, 2014).

Nivel de riesgo inherente, se medirá por la evidencia que el verificador o evaluador debe argumentar su opinión. (Armijos, 2014).

El Riesgo de control, se presenta sin limitaciones por tamaño, estructura o naturaleza es decir en todos los niveles de la empresa por tanto se enfrentan a riesgos en todos sus niveles afectando a la entidad mantenerse en el mercado, por ello es fundamental la identificación de los objetivos empresariales con el fin que la empresa valore los riesgos a los que se expone y de esta manera determine las acciones necesarias a emprender (Rivas, 2011). Es decir, el riesgo de control es como la representación errónea que pudiera presentarse en el desempeño de una actividad incluso puede tener relevancia significativa de forma individual cuando es analizado con otras actividades en los procedimientos y procesos presentada en vista que esta acción no se detectó a tiempo por los sistemas del control interno en la organización, empresa o institución. (Mancilla y Saavedra, 2015).

Nivel de riesgo de control, se medirá entre los factores de mayor riesgo para la empresa como los cambios en el ambiente regulatorio u operativo de la organización, personal, sistemas de información más modernos, el rápido crecimiento de la empresa, cambios en la tecnología, reestructuración organizacional, la expansión o adquisición de empresas extranjeras o los cambios que puedan darse en la normativa al respecto (Mancilla y Saavedra, 2015).

El Riesgo de detección, cuando no se relaciona con los procedimientos de auditoría. Es decir, el control no detecta el 100% de errores y por tanto existe riesgo de detección.

En cuanto a la variable *El control interno*, primero está el control, se realiza con la finalidad de verificar el cumplimiento de los objetivos preestablecidos y la necesidad de seguridad individual o colectiva (Martínez, 2010). También es un proceso realizado por el Consejo de Administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado en la consecución de los objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento (COSO III, 2013).

El modelo COSO III, según Krstić y Đorđević (2012), precisa este adiciona al modelo tradicional de gestión del riesgo, en tiempo oportuno la identificación de los riesgos a la vez permite se realice la adecuación respectiva mediante el monitoreo permanente en todo el entorno empresarial actual (Hernández, D. F., 2018). Asimismo, los componentes en el control interno son ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control gerencial, información y comunicación y supervisión (R.C. 146-2019-CG).

Más aún en el sistema de control se realiza la identificación y acciones o se relacionan con los riesgos y dudas que inciden en las operaciones comerciales y en la entidad coopera en la prevención de las labores escondidas de los pactos fraudulentos como de información privilegiada en muchas de las grandes empresas (Zandi y Hui 2018). Y existen dos tipos de control: externo e interno. El Control Interno es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad razonable, en la consecución de la misión de la entidad, el alcance de los objetivos para la minimización de los riesgos durante la realización de las actividades en la gestión del sector privado y público (R.C. 146-2019-CG).

El control interno en el sector público, según la Ley N° 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control precisa que control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos resultados de la gestión pública para la atención de la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso de los recursos y bienes del Estado. Asimismo, mediante la integración de acciones, tareas, planes, políticas, reglas, proceso, procedimientos y métodos incluyendo la actitud de los servidores de cada entidad, permite el resguardo de los recursos y bienes del Estado ante cualquier manera de pérdida deterioro, uso indebido y actos ilegales además contra todo hecho irregular o situaciones perjudiciales que pudiera afectar (R.C. 146-2019-CG).

El mandato del control interno se establece en la Constitución Política del Perú y precisa que la Contraloría General de la República es el órgano superior del Sistema Nacional de Control, que supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control por tanto emite la Directiva N° 013-2016-CG/PROD, en regulación de todos los niveles de gobierno registran de manera obligatoria y permanente la información correspondiente a la implementación del Sistema de Control Interno, en el aplicativo informático Seguimiento y Evaluación del Sistema de Control Interno (R.C. 146-2019-CG).

Actualmente se aprueba mediante Ley 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado; en el marco del Modelo COSO empero se agrupan en tres ejes: cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión considerada dimensiones en el presente estudio (R.C. 146-2019-CG).

La Cultura organizacional, eje; identifica situaciones que limitan el logro de los objetivos institucionales, se consideran como deficiencias y de allí se imparten las medidas de remediación. Es decir; este eje se integra por el componente ambiente de control y el otro componente es la información y comunicación. Este eje permite se genere las condiciones apropiadas para el logro de los objetivos de la institución, es decir las empresas o instituciones mejor la realización de sus actividades a través de una estructura organizacional idónea, para ello es relevante la incorporación y retención de

recursos humanos competentes, con habilidades, valores éticos y normas de comportamientos (R.C. 146-2019-CG).

Nivel del ambiente de control; determinará el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas, a la vez el nivel de evaluación de riesgo que se relaciona con el desarrollo de las actividades de la gestión a la vez relacionado con el presupuesto de gasto (Crisologo, 2013).

Nivel de información, determinará el nivel de información y comunicación con respecto a la eficiencia, eficacia y economía estableció también el nivel de cumplimiento de leyes y normas vigentes asimismo el comportamiento de gastos con respecto a los ingresos por fuentes de financiamiento. (Crisologo, 2013).

La Gestión de riesgos este eje es relevante por en las instituciones o empresas afrontan un sinnúmero de riesgos en el contexto interno como externo es decir desafían hechos que afectan negativamente por tanto incide o se relaciona con los objetivos por ello es necesario se identifiquen los factores que obstruya la provisión de los bienes y servicios que la entidad brinda a la población por ello se deben establecer las medidas de control con el objetivo de la minimización de los riesgos (R.C. 146-2019-CG).

Nivel de evaluación de riesgo la dirección debe considerar la incidencia, relación o impacto para la identificación y evaluación de posibles cambios en el entorno externo y dentro de su propio modelo de negocio (COSO III, 2013)

Actividades de control, son las instrucciones que emite la Dirección mediante procedimientos, políticas que garanticen su realización o mitiguen los riesgos relacionados con los objetivos de la institución o empresa. En este campo se dinamiza la segregación de funciones para el cumplimiento del personal (COSO III, 2013)

La Supervisión; este eje consiste el permanente seguimiento a la ejecución de los planes y a la evaluación anual de la implementación del sistema de control interno para la medición del grado de madurez (Contraloría General del Perú, 2019).

Nivel de cumplimiento de supervisión, determina si los componentes están presentes y en actividad también transmite las deficiencias de manera oportuna asimismo las medidas de control incluyendo la alta dirección y el órgano o unidad responsable del sistema de control interno.

En cuanto a la justificación, se consideró las siguientes consideraciones: Justificación Teórica, porque permitirá, el conocimiento de las bases teóricas del control interno y del desempeño laboral en la interacción en el ámbito de estudio. Justificación Práctica, porque el tema contribuirá dando a conocer la información del desempeño laboral y su relación con el control interno en el marco de la realización de las actividades del personal y la prevención ante situaciones de riesgos. Asimismo, brindará a la organización la seguridad del desempeño laboral con eficiencia y la efectividad de las actividades y del cumplimiento de las leyes y las regulaciones y de la exactitud a través de la verificación y evaluación del control a la gestión empresarial. Justificación Social, se justifica porque la información beneficia a los estudiantes en base para investigaciones con mayor rigurosidad sobre el desempeño laboral y su relación con el control interno. Justificación científica, en el presente estudio describiremos las relaciones existentes entre las variables de estudio El Sistema de Control Interno y El Desempeño Laboral, para comprobar si nuestra hipótesis planteada es válida, y el uso del método estadístico utilizado es el adecuado para la presente investigación. Y los resultados obtenidos puedan servir a otros investigadores para futuros estudios. Así mismo con respecto a la descripción del problema, este se centra en una investigación contenida en la temática de las variables desempeño laboral y control interno, internacionalmente consideradas en la disciplina de la administración utilizada en la gestión gerencial con la finalidad de proteger y asegurar los activos de las instituciones o empresas y el recurso humano en la realización del desempeño laboral con eficiencia, eficacia y economía asimismo previniendo riesgo.

De manera nacional actualmente en el Perú con tendencia hacia crecimiento tanto en el sector privado o público en el nivel de la gestión empresarial en la optimización de los recursos económicos, materiales y humanos es relevante el control interno para garantizar los activos, la confiabilidad de los datos contables asimismo mediante verificación y evaluación desempeño laboral

En el ámbito local, se percibe funciones dispersas empero se percibe en pausa en cuanto al personal no conoce sus funciones, los documentos de gestión no se encuentran actualizados situación que puede devenir riesgos.

Ante lo expuesto se evidencia y se define el problema de investigación de manera general: ¿De qué manera el desempeño laboral incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022? Y manifestando los siguientes Problemas Específicos: ¿De qué forma el riesgo inherente determina la cultura organizacional en la Unidad Ejecutora N° 301 ¿Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022? ¿De qué forma el riesgo de control determina la gestión de riesgos en la Unidad Ejecutora N° 301 ¿Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022? y ¿Cuáles son los elementos de riesgo de detección de la dimensión de supervisión en la Unidad Ejecutora N° 301 ¿Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022?

En otro aspecto y con relaciona a la Conceptuación de las variables, se consideró lo siguiente: Variable:

Desempeño laboral; Se percibe mediante el comportamiento o las acciones del trabajador en el proceso de los objetivos fijados, por la organización (Chiavenato, 2010).

Y la Variable: Control interno; Es la integración de acciones, tareas, planes, políticas, reglas, proceso, procedimientos y métodos incluyendo la actitud de los servidores de cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos (Contraloría General, 2019)

Por otro lado, con respeto a la Operacional de las variables, se detalló el siguiente formato:

Desempeño laboral, se medirá para la verificar la forma que vienen trabajando sus servidores relacionados con los indicadores

Control interno, se medirá para la verificar la forma que vienen trabajando sus servidores relacionados con los indicadores

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: Desempeño laboral

Variable 2: Control interno

La *hipótesis general* fue formulada de acuerdo al desarrollo del problema: El desempeño laboral incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.

Y la hipótesis específica fue: El desempeño laboral no incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.

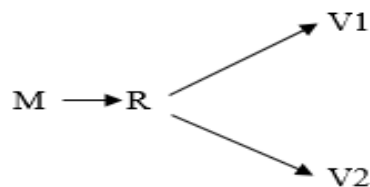
El Objetivo general, que se consideró para la investigación fue: Evaluar la incidencia del desempeño laboral en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.

Así mismo presentó los siguientes objetivos específicos: Establecer el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Detallar los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Identificar el riesgo inherente en la cultura organizacional de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Especificar el riesgo de control en la gestión de riesgos de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Y Puntualizar los elementos de los riesgos de detección en la etapa de supervisión de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.

Metodología

Para la metodología se contempló el Tipo y diseño de investigación y en cuanto al tipo de investigación, se realizó una investigación de tipo descriptivo, correlacional porque se obtuvo la descripción del comportamiento de las variables del estudio, a partir de sus dimensiones e indicadores en el ámbito de su desarrollo, correlacional tiene la finalidad de establecer la relación o asociación, por su finalidad se estimara *aplicada* porque la investigación está orientada a resolver un problema en razón que se busca evaluar los factores del desempeño en el control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura Asimismo, por su nivel fue investigación descriptiva (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Además, el enfoque fue cuantitativo se aplicó un análisis estadístico para generar las conclusiones de la muestra de estudio y fue el estudio es de corte transversal, porque la recogida de datos existió en un solo momento, en un tiempo único (Ríos, 2017)

El Diseño de investigación se consideró dentro de un diseño no experimental, debido a que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural sin la manipulación de las variables; los datos pertenecerán al año 2022. Es decir, los hechos son como se denotan en la realidad, luego se analizaron para la obtención de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); el esquema del estudio se presenta en el esquema siguiente: El diseño de la investigación es el siguiente:



Donde:

M = Muestra; constituye los 51 servidores públicos

R = Relación.

V1 = Variable Desempeño laboral.

V2 = Variable Control interno

La población

Es la totalidad de unidades de análisis que poseen determinadas características en común, de manera que, es fundamental delimitarla correctamente bajo criterios de contenido, lugar y tiempo. El objeto de estudio fue finita e integrada por 58 servidores públicos pertenecientes a la unidad de estudio (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Cabe mencionar previamente se delimitaron los criterios de inclusión y exclusión (Vara, 2010). Presenta los criterios de selección siguientes:

- Inclusión

Los servidores activos del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo y cercanos al área administrativa.

- Exclusión

Los servidores cesantes del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo

La muestra, es un subgrupo significativo de la población estudiada por lo que existen dos clases de muestreo el probabilístico pero en vista de lo difícil y casi imposible esta clase de muestreo; razón que; en el presente estudio se aplicará la clase no probabilístico en el tipo muestreo por conveniencia, intencional o accidental por tanto las unidades de análisis serán elegidas por conveniencia en base del juicio u opinión el investigador (Ríos, 2017) De allí; el criterio seleccionado es por los servidores más cercanos al área administrativa estará constituida por 58 servidores de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo en Piura (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

La muestra se estableció de acuerdo con la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q}$$

N: Universo.

α : es el error 5% = 0.05

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

n = muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 58}{57 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = \frac{55.68}{1.1025}$$

$$n = 50.50$$

n = La muestra estuvo compuesta por 51 servidores del colegio militar.

La unidad de análisis fueron cada servidor que integra la muestra en el presente estudio cada servidor de la unidad Ejecutora 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo Piura (Vara, 2010)

Técnicas e instrumentos de investigación, se utilizó la encuesta, la misma que permitió la recogida de las opiniones de las variables desempeño laboral y control interno en base a la operacionalización con el propósito de la obtención de la información (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

El Instrumento que se aplicó en la investigación será el cuestionario compuesto por 25 preguntas previamente elaboradas que permitirán la recogida de los datos de las variables de estudio medido a escala Likert con puntuaciones Nunca, Algunas veces, Con frecuencia y Siempre (Ríos, 2017).

En cuanto a variable desempeño laboral; se determinó dimensiones: Riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección con los siguientes indicadores: Nivel de riesgo inherente, nivel de riesgo y control y nivel de riesgo de detección

En cuanto a la variable del control interno se determinó dimensiones: Cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión con los siguientes indicadores: Nivel del ambiente de control, nivel de información, nivel de

evaluación, nivel las actividades de control y nivel de cumplimiento de supervisión.

La valoración del instrumento se estableció a los siguientes valores: Excelente; bueno, regular y malo; para ambas variables.

Método de análisis de datos.

Estadística descriptiva: Se usará para describir los resultados en base a tablas de frecuencia, gráficos de barras y porcentajes.

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario dirigido a 51 servidores de la Unidad Ejecutora Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. con la siguiente escala de medición: <ul style="list-style-type: none"> - Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
Control interno	Encuesta	Cuestionario dirigido a 51 servidores de la Unidad Ejecutora Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura. con la siguiente escala de medición: <ul style="list-style-type: none"> - Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre

Elaboración propia

Validez del instrumento: Una vez diseñado el cuestionario, fue sometido al juicio de los expertos en metodología o de otra área profesional; con el fin de revisar la coherencia del contenido (relación entre: variable, dimensión, indicador, ítems y opción de la respuesta), y se realizaron las respectivas observaciones que se analizaron a través de una matriz diseñada para tal fin (Matriz de validación de expertos). Con un alfa de Cronbach de 0.720.

Experto	Grado	Validación	Criterio
Vicente Patiño Rivera	Mg.	95	Excelente
Isidora Concepción Zapata Periche	Dra.	95	Excelente
Elver Viera Timana	Mg.	90	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento:

Posteriormente, el cuestionario fue procesado y se midió a través del coeficiente Alfa de Crombach de 0.732, para la determinación si el instrumento es confiable (Lau y Takakuwa, 2018).

Para el Procesamiento y Análisis de la Información se aplicó conforme se presentan los procedimientos del estudio con la finalidad de generar y dar solución mediante el instrumento de recolección con las alternativas de cada ítem tuvo puntuaciones en base a la escala de Likert, se aplicó a la muestra de estudio, con los instrumentos debidamente validado previamente de la confiabilidad y validez; se organizaron los datos, luego se procesaron en el sistema Excel 2019 y en el software SPSS versión 26, los datos por variable. Posteriormente se elaboró los resultados para su representación a través de tablas, gráficos, figuras, cuadros, etc. asimismo se realizó el análisis descriptivo y se terminará con las conclusiones.

Se utilizó la prueba de normalidad de Pearson chi-square para contrastar la hipótesis de normalidad de la hipótesis.

RESULTADOS

Datos Descriptivos

Tabla 1: El riesgo inherente de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

El riesgo inherente	f	%
Excelente	9	18
Bueno	26	51
Regular	11	22
Malo	5	10
Total	51	100

Tabla 1, El riesgo inherente el 18% indica que se manipula de manera excelente; el 51% manifestó que se presenta de manera buena, el 22% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 10% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la dimensión riesgo inherente infirió que es de forma buena.

Tabla 2: El riesgo de control de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Riesgo de control	f	%
Excelente	6	12
Bueno	27	53
Regular	15	29
Malo	3	6
Total	51	100

Tabla 2, El riesgo de control el 12% indica que se manipula de manera excelente; el 53% manifestó que se presenta de manera buena, el 29% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 06% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el riesgo de control, se infirió que es de forma buena.

Tabla 3: El riesgo de detección de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Riesgo de detección	f	%
Excelente	8	16
Bueno	25	49
Regular	14	27
Malo	4	8
Total	51	100

Tabla 3, El riesgo de detección el 16% indica que se manipula de manera excelente; el 49% manifestó que se presenta de manera buena, el 27% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el riesgo de detección, se infirió que es de forma buena.

Tabla 4: El desempeño de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Desempeño laboral	f	%
Excelente	8	16
Bueno	27	53
Regular	10	20
Malo	6	12
Total	51	100

Tabla 4, En el desempeño laboral, el 16% indica que se manipula de manera excelente; el 53% manifestó que se presenta de manera buena, el 20% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 12% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el Ambiente de control, se infirió que es de forma buena.

Tabla 5: El nivel de información y comunicación de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Nivel de información y comunicación	f	%
Excelente	11	22
Bueno	22	43
Regular	14	27
Malo	4	8
Total	51	100

Tabla 5, La información y comunicación el 22% indica que se manipula de manera excelente; el 43% manifestó que se presenta de manera buena, el 27% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la Información y comunicación, se infirió que es de forma buena.

Tabla 6: El nivel de evaluación de riesgo de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Nivel de evaluación de riesgo	f	%
Excelente	11	22
Bueno	19	37
Regular	13	25
Malo	8	16
Total	51	100

Tabla 6, El riesgo inherente el 22% indica que se manipula de manera excelente; el 37% manifestó que se presenta de manera buena, el 25% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 16% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la evaluación de riesgo, se infirió que es de forma buena.

Tabla 7: El control interno de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Control interno	f	%
Excelente	7	14
Bueno	26	51
Regular	12	24
Malo	6	12
Total	51	100

Tabla 7, En el control interno, el 14% indica que se manipula de manera excelente; el 51% manifestó que se presenta de manera buena, el 24% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 12% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la Actividades de control, se infirió que es de forma buena.

Tabla 8: El nivel de cumplimiento de supervisión de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Nivel de cumplimiento de supervisión	f	%
Excelente	12	24
Bueno	17	33
Regular	15	29
Malo	7	14
Total	51	100

Tabla 8, El cumplimiento de supervisión el 24% indica que se manipula de manera excelente; el 33% manifestó que se presenta de manera buena, el 29% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 14% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el cumplimiento de supervisión, se infirió que es de forma buena.

Análisis inferencial

Tabla 9: Cultura organizacional de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Cultura organizacional	Control Interno								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	2	4	3	6	3	6	4	8	12	24
Bueno	5	10	9	18	6	12	3	6	23	45
Regular	3	6	3	6	2	4	3	6	11	22
Malo	1	2	2	4	1	2	1	2	5	10
Total	11	22	17	33	12	24	11	22	51	100

Tabla 9, La cultura organizacional y el control interno, el 10% indica que se manipula de manera excelente; el 18% manifestó que se presenta de manera buena, el 12% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma excelente. Finalmente, en la cultura organizacional y el control interno, se infirió que es de forma buena.

Tabla 10: La gestión de riesgo de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Gestion de riesgo	Control Interno								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	2	4	3	6	3	6	2	4	10	20
Bueno	5	10	7	14	4	8	3	6	19	37
Regular	3	6	6	12	5	10	4	8	18	35
Malo	1	2	1	2	1	2	1	2	4	8
Total	11	22	17	33	13	25	10	20	51	100

Tabla 10, El riesgo de control y el control interno el 10% indica que se manipula de manera excelente; el 14% manifestó que se presenta de manera buena, el 10% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma regular. Finalmente, en la dimensión gestión de riesgo y el control interno, se infirió que es de forma buena.

Tabla 11: La supervisión de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Supervisión	Control Interno								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Excelente	2	4	6	12	3	6	2	4	13	25
Bueno	4	8	8	16	4	8	5	10	21	41
Regular	3	6	5	10	2	4	3	6	13	25
Malo	1	2	1	2	1	2	1	2	4	8
Total	10	20	20	39	10	20	11	22	51	100

Tabla 11, La supervisión y el control interno el 04% indica que se manipula de manera excelente; el 16% manifestó que se presenta de manera buena, el 08% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 10% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la dimensión supervisión y control interno, se infirió que es de forma buena.

Tabla 12: Relación entre el desempeño laboral y el control interno de los servidores del CM Pedro Ruiz Gallo 2022

Desempeño laboral	Control Interno								Total	
	Excelente		Bueno		Regular		Malo		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Excelente	2	4	6	12	3	6	2	4	13	25
Bueno	4	8	9	18	4	8	4	8	21	41
Regular	3	6	5	10	2	4	3	6	13	25
Malo	1	2	1	2	1	2	1	2	4	8
Total	10	20	21	41	10	20	10	20	51	100

Tabla 12, En la relación de las variables el 04% indica que se manipula de manera excelente; el 18% manifestó que se presenta de manera buena, el 08% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la relación de variables, se infirió que es de forma buena.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

Tabla 13: Correlación de variables en el estudio

		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	.342*
	Sig. (bilateral)		.014
	N	51	51
VD	Correlación de Pearson	.342*	1
	Sig. (bilateral)	.014	
	N	51	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 13, Para determinar la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño de los Servidores de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” Piura, se realizó el estadístico correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = 0.014$, esto significa que existe una correlación positiva con tendencia a hacer nula y un Sig (bilateral) de 0.014, Esto nos confirma que existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” Piura; de acuerdo a la prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson de 0.342.

Visto los resultados anteriores cada uno de las variables objeto de mi estudio, se debo manifestar que se les aplicó el estadístico de correlación de Pearson con la finalidad de establecer la relación entre las variables, para lo cual planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral den el colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo, 2022.

H_1 : Existe relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral en el Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo, 2022.

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0.05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Decisión:

De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio se Rechaza la H_0 cuando la significación observada “p” es menor a α . Y No rechazar la H_1 cuando la significación observada “p” es mayor a α . Y de acuerdo a Pearson se acepta la H_1 .

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El análisis y la discusión de los resultados obtenidos sobre la investigación de relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo 2022.

De acuerdo a los resultados se puede apreciar que con relaciona la variable 1:

Tabla 1, El riesgo inherente el 18% indica que se manipula de manera excelente; el 51% manifestó que se presenta de manera buena, el 22% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 10% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la dimensión riesgo inherente infirió que es de forma buena.

Tabla 2, El riesgo de control el 12% indica que se manipula de manera excelente; el 53% manifestó que se presenta de manera buena, el 29% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 06% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el riesgo de control, se infirió que es de forma buena.

Tabla 3, El riesgo de detección el 16% indica que se manipula de manera excelente; el 49% manifestó que se presenta de manera buena, el 27% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el riesgo de detección, se infirió que es de forma buena.

De acuerdo a los resultados se puede apreciar que con relaciona la variable 2:

Tabla 4, En el desempeño laboral, el 16% indica que se manipula de manera excelente; el 53% manifestó que se presenta de manera buena, el 20% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 12% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el Ambiente de control, se infirió que es de forma buena.

Tabla 5, La información y comunicación el 22% indica que se manipula de manera excelente; el 43% manifestó que se presenta de manera buena, el

27% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la Información y comunicación, se infirió que es de forma buena.

Tabla 6, El riesgo inherente el 22% indica que se manipula de manera excelente; el 37% manifestó que se presenta de manera buena, el 25% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 16% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la evaluación de riesgo, se infirió que es de forma buena.

Tabla 7, En el control interno, el 14% indica que se manipula de manera excelente; el 51% manifestó que se presenta de manera buena, el 24% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 12% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la Actividades de control, se infirió que es de forma buena.

Tabla 8, El cumplimiento de supervisión el 24% indica que se manipula de manera excelente; el 33% manifestó que se presenta de manera buena, el 29% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 14% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en el cumplimiento de supervisión, se infirió que es de forma buena.

Tabla 9, La cultura organizacional y el control interno, el 10% indica que se manipula de manera excelente; el 18% manifestó que se presenta de manera buena, el 12% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma excelente. Finalmente, en la cultura organizacional y el control interno, se infirió que es de forma buena.

Tabla 10, El riesgo de control y el control interno el 10% indica que se manipula de manera excelente; el 14% manifestó que se presenta de manera buena, el 10% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma regular. Finalmente, en la dimensión gestión de riesgo y el control interno, se infirió que es de forma buena.

Tabla 11, La supervisión y el control interno el 04% indica que se manipula de manera excelente; el 16% manifestó que se presenta de manera buena, el 08% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 10% se

evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la dimensión supervisión y control interno, se infirió que es de forma buena.

Tabla 12, En la relación de las variables el 04% indica que se manipula de manera excelente; el 18% manifestó que se presenta de manera buena, el 08% manifiesta que la dimensión se maneja de forma regular y el 08% se evidencia que se maneja de forma mala. Finalmente, en la relación de variables, se infirió que es de forma buena.

Tabla 13, Para determinar la relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño de los Servidores de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” Piura, se realizó el estadístico correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = 0.014$, esto significa que existe una correlación positiva con tendencia a hacer nula y un Sig (bilateral) de 0.014, Esto nos confirma que existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” Piura

Ahora puedo comparar estos resultados con mi estudio realizado para tener mejor la idea si es que mi estudio es aceptable o no lo es. Puedo presentar los siguientes estudios internacionales como similares a mi estudio. el estudio de Qasim (2021), el resultado la relación media entre el control interno y el desempeño del empleado; concluyendo, el control interno arrojó una fuerte relación positiva con el desempeño de los empleados y una relación positiva con AIS con el desempeño del empleado. Así como Astudillo y Del Rosario (2020), concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables. Lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alternativa, la cual contempla que, si existe una relación entre la variable independiente de control interno administrativo y la dimensión de eficacia de la variable dependiente de desempeño laboral en las microempresas del sector alimenticio, restaurantes, de la ciudad de Guayaquil. Según Manjarrez et al. (2020) Se concluye que por medio de los resultados se puede evidenciar la relación que tienen ambas variables si son dependientes una de otra. El de Salazar (2019) Concluye que; se determinó que no coexiste correlación entre el

control interno en el desempeño docente y el beneficio de objetivos corporativos también en lo sustantivo en 83.8 puntos en gestión académica con 75.58 puntos y 69.21 puntos en investigación. Martelo et al., (2019), entre las conclusiones, se señala que los sistemas de control interno para el manejo de los inventarios en las empresas del sector bananero son parte importante del buen manejo de los procesos y actividades que permitan un adecuado uso de los recursos de la compañía. Del mismo modo desde la perspectiva financiera, de gestión y para la toma de decisiones, el buen manejo de los inventarios sirve como guía para la elaboración de informes que permitan evaluar en el área contable asignada al manejo de los insumos, permitiendo una comunicación con las diferentes áreas como la de gestión humana, tributaria, y gerencia.

Y de resultados contrarios al de Aguirre, Beatriz y Castellón (2021). Cuyo objetivo fue analizar el control interno en la mejora del desempeño laboral de la empresa construcciones en la ciudad de Esteli, primer semestre 2020. La investigación fue tipo aplicada, de enfoque mixto y el muestreo es de tipo causal o incidental los resultados obtenidos: a) No cuentan con los documentos de gestión como el manual de funciones ello incide entre el desempeño laboral y el control interno porque no se determina la responsabilidad en la realización de las funciones b) No cuenta con la normatividad en el tratamiento de los métodos de depósito c) existe discordancia significativa relevo del personal por nuevos contratos y a ellos delegarles funciones concluyendo del análisis que; la inspección central y el trabajo profesional para la mejora se dicten estrategias en la realización de las actividades.

Dentro de la parte nacional en la comparación de los resultados obtenidos de manera similar, se tienen a: Cabrera (2021). Su investigación de objetivo del estudio es analizar la relación que existe entre el control interno y el desempeño de las tareas funcionales en la empresa Selva “MIX” S.A.C. – Pucallpa, 2021, el control es base para realizar las transacciones comerciales, por ello que resulta prioritario que se dé énfasis a fin de prevenir los riesgos en la empresa, en ese sentido se ha descrito la relación

entre el control interno y el desempeño contextual en la empresa; asimismo, se determinó la relación que existe entre el control interno y el desempeño adaptativo en la empresa. Salome (2020). En los resultados obtenidos se concluyó que existe una relación significativa entre el nivel del control interno y el desempeño laboral en el personal de la Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L.; por lo tanto, se afirma que se comprueba la hipótesis general. Rodríguez y Hurtado (2019). Concluyendo se conoció que existe una influencia débil entre el control interno y el desempeño laboral. Denotado en la tabla cruzada el 60% considera al control interno en el nivel medio y el 45% el desempeño laboral con un nivel bajo. Arribasplata (2018). Concluyendo establecieron que el sistema de control interno es aceptado por todos los empleados en un 78,4% y la satisfacción laboral en un 82,2%, existe una relación muy significativa entre ambas variables con un promedio de 80,3% por lo que se confirma la hipótesis. Valera (2017), obtuvo los siguientes resultados de la unidad de estudio a) Se Identificó el nivel del control interno; se calificó: el 60% en malo, el 7% regular y el 33% bueno y el 53% califico la gestión administrativa como bueno. Se concluyó existe relación significativa positiva entre el nivel de la gestión administrativa y el control interna.

Y en el ámbito local se evidencias resultados similares a los encontrados en mi investigación, como el de Alburqueque (2021). Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se realizó el análisis, interpretación y discusión de los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el sistema de control interno y gestión en la municipalidad distrital de Castilla, Piura.

Navarro et al. (2022). En los resultados, se resaltó que las competencias para el cargo de los servidores públicos son baja - media con un porcentaje de 72,22% y el desempeño laboral es mala – regular con un porcentaje de 70%. Con un R- pseudo de 44% se explicó la influencia de las competencias para el cargo en el desempeño laboral configurando los modelos explicativos: $\text{Desempeño laboral} = \text{regular} = 2,102 + 1,168 \text{Requisitos} = \text{medio}$. Ante ello

se determinó un Plan de mejora en las competencias para el cargo que ayude a perfeccionar el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, 2022., denominado: Mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores para cumplir con los requerimientos del puesto. Morocho (2018), arribó a los siguientes resultados las variables están asociadas directamente a) se acepta la primera hipótesis alterna específica; es decir, la eficacia del ambiente de control del procedimiento de control interno se relacionó significativamente con la eficiencia del gasto público entonces, a mayor eficacia del ambiente de control del sistema de control interno, mayor eficiencia en el gasto público, b) e acepta la segunda hipótesis alterna – Específica; es decir, la eficacia de la evaluación del riesgo del sistema de control interno se relacionó significativamente con la eficiencia del gasto público, entonces, a mayor eficacia de la evaluación del riesgo del sistema de control interno, mayor eficiencia en el gasto público; la conclusión: las variables están asociadas directamente en una correlación positiva moderada es decir la eficacia del sistema de control interno se relacionó significativamente con la eficiencia del gasto público.

Y de resultados contrarios tenemos el estudio de Carreño y Montalbán (2019). Investigación cuyo objetivo fue Evaluar el nivel del Régimen de Control Interno Gerencial aplicado en la librería bazar El Pacífico de la Ciudad de Piura. Con enfoque cualitativo de diseño no experimental, nivel descriptivo de tipo aplicada los resultados obtenidos en cuanto a la gestión financiera no tienen una adecuada elaboración del registro contable y en cuanto a la comisión de recursos de personas se manifiesta ineficiencia en la función que realiza el personal porque no cuenta con un control interno adecuado en el progreso de las diligencias laborales el tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, correlacional.

Luego de revisar los resultados y los estudios existentes que he revisado, llego a la conclusión de que existe relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” del distrito de Castilla – Piura. Y de manera personal Coordinare con la Dirección General de la institución para mejorar

algunos aspectos inadecuados con respecto al SCI. Y la mejora se llevará a cabo en coordinación con la dirección general del colegio, para que se logre cumplir al 100% la relación entre las variables de estudios ya expuestas en mi trabajo de investigación y a que a la larga sirva de base para otros estudios, así como para las generaciones venideras en el Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo y así como para otras instituciones y público en general.

Conclusiones y Recomendaciones

Las conclusiones expresan los resultados concretos de la investigación ejecutada, de conformidad con los objetivos formulados. En las recomendaciones, es posible, mencionar la probable aplicación o sugerir una futura investigación.

Conclusiones

Respecto a la hipótesis general. La hipótesis general fue formulada de acuerdo al desarrollo del problema: El desempeño laboral incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Esto de acuerdo a la realización del estadístico correlacional de Pearson, evidenciándose un valor de $r = 0.014$, esto significa que existe una correlación positiva con tendencia a hacer nula y un Sig (bilateral) de 0.014, Esto nos confirma que existe relación entre el Sistema de Control Interno y el desempeño laboral de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo” Piura. Aceptándose esta hipótesis.

Y de acuerdo a la hipótesis específica fue: El desempeño laboral no incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, esta fue descartada.

Así mismo de acuerdo al objetivo general que fue Evaluar la incidencia del desempeño laboral en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, este se evidencio significativamente.

Se estableció que el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, fue bueno.

Al identificar los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, este se idéntica como bueno.

En el detalle del riesgo inherente en la cultura organizacional de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 202, este fue bueno.

Específicamente el riesgo de control en la gestión de riesgos de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, coexistió lo bueno.

Al Puntualizarse los elementos de los riesgos de detección en la etapa de supervisión de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022, estos fueron buenos

Y La relación de las variables es significativa de acuerdo a la prueba estadística de chi cuadrado de Pearson. Como se muestra en la tabla 13.

Recomendaciones

La Dirección General del Colegio Militar debe seguir mejorando el Sistema de Control Interno en lo relacionado a su implementación, procesos y eficiencia; porque existe una brecha considerable de colaboradores que todavía no saben que es el Sistema de Control Interno.

Los trabajadores como son de regímenes diferentes, todavía presentan un pequeño porcentaje de diferencias en relaciones interpersonales entre ellos.

Fortalecer los sistemas de control para que de esta manera el desempeño de trabajadores sea el más óptimo en la institución.

Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios por que nos dio el don de la perseverancia para cumplir nuestras metas.

A la universidad, que nos abrió sus puertas para llegar a ser mejores personas y buenos profesionales.

A nuestros Profesores que nos brindaron sus enseñanzas con mucha dedicación y llegaron a ser parte de nuestro ejemplo a seguir.

A nuestros compañeros que con ellos vivimos los buenos y malos momentos de nuestra carrera y nos ayudamos mutuamente.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre A., Arteta R. y Castellón J. (2020). *Análisis del control interno para la mejora del desempeño laboral de la empresa Construnica en la ciudad de Esteli, primer semestre 2020*. Tesis de Título Profesional de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/15671/1/20182.pdf>
- Armijos, M. (2014). *El riesgo y el control interno: amigos y enemigos inseparables*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Obtenido de <http://xn--caribea9za.eumed.net/wp-content/uploads/control-interno.pdf>
- Arribasplata (2018). *El control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018*. Tesis de Grado de Maestro. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Astudillo y Del Rosario (2020) *El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio*. Tesis de Título Profesional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Disponible <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15551/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-576.pdf>
- G. (2014). *Control Interno en las entidades. Implmentacion del Control Interno en las entidades del estado. Ley 28716 (2006)*.
- Balkin, D. y Cardy R. (2008). *Gestión de recursos humanos. Universidad Complutense de Madrid. México: Pearson*. Disponible en: https://www.academia.edu/36498256/G%C3%B3mez_Mejia_L_et_al_Direcci%C3%B3n_y_Gestio_n_de_Recursos_Humanos?auto=download
- Bermudez R. (2015). *Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en Universidades Mannabitas. UNMSM, Lima – Perú*. ISSN: 1560-9103 (versión impresa) / ISSN: 1609-8196 (versión electrónica).

- Carreño F. y Montalbán K. (2019). *Evaluación del sistema de control interno gerencial aplicado en la librería Bazar El Pacifico*
IRL, Piura en el 2018. Tesis de título Profesional En Administración de Empresas
Universidad Nacional de Piura Perú Disponible en:
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2311/CFI-CAR-MON-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coello, S. (. (s.f.). *Coello, S. (2013). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para presentar servicios a Conecel (CLARO).*
- Contraloría General (2019). Resolución N° 146-2019-CG. de Contraloría General de la República, Lima Perú. 15. De mayo 2019
- Cotrina J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, 2016.* Tesis de Grado Maestría Universidad César Vallejo, Tarapoto-Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano.* Colombia: Mc Graw Hill
- COSO III (2013). *Control interno. Marco integrado.* España: Comité de Auditores Internos de España.
- Crisologo, M. (2013) *Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del Callejón de Huaylas-Ancash.* Universidad San Martín de Porres de Lima. Ancash, Perú.
- Franklin, E. y Krieger M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina.* Prentice Hall. Pearson Educación, México Disponible en: <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Hernández, D. F. (2018). *Gestión del riesgo y control, una mirada tridimensional.* Revista Científica Hermes, 22. pp. 449-465. <http://www.redalyc.org/articulo.?id=477658116002>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

- investigación* (6a Ed.). México D.F., México: Mc Graw-Hill.
 Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- KRSTIĆ, J.; ĐORĐEVIĆ, M. (2012). *Interna kontrola i upravljanje rizikom preduzeća–od tradicionalnog do revidiranog COSO modela*. *Ekonomске teme*, n. 151.
- Martínez, H. R. y Blanco, D. M. I. (2017). *Gestión de riesgos: reflexiones desde un enfoque de gestión empresarial emergente*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(80).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29055967009>
- Mancilla, M., y Saavedra, M. (2015). *El gobierno corporativo y el comité de auditoría en el marco de la responsabilidad social empresarial*. *Contaduría y Administración*, 60(2), 486-506. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/395/39535648011.pdf>
- Morocho, Y. (2018). *Eficacia del sistema de control interno del gasto público en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre durante el periodo 2015-2016*. Tesis de Título Profesional Facultad de Ciencias Administrativas Universidad Nacional de Piura - Perú Disponible en: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1208/ADM-MOR-ACU-18.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Rodríguez y Hurtado (2019). *Impacto del control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019*. Tesis de Título Profesional Universidad Cesar Vallejo. Perú, *La dirección web del Sistema de Seguimiento y Evaluación del Control Interno es:* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41097>
- Salazar G. (2019) *Control interno en el desempeño docente y su relación con el logro de objetivos institucionales. Caso Universidad Técnica de Manabí. - Ecuador*. Disponible en: Código DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v27i55.16760>
- Vara-Horna, Arístides (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. Facultad de Ciencias

Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú.

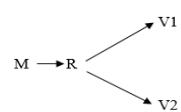
Valera N. (2016). *Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú

Wilson, J. (2017). *El control interno y su relación con la calidad del Servicio de Administración Tributaria de Piura, percibida por sus trabajadores 2016*, Tesis de Grado Académico de Magíster en Gestión Pública de Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo Piura Perú disponible: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16771/Wilson_GJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS Y APÉNDICES

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301-Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo: 2022.

PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
¿De qué manera el desempeño laboral incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 ¿Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022?	H1: El desempeño laboral incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.	Evaluar la incidencia del desempeño laboral en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.	TIPO: Aplicada Descriptiva Correlacional METODO General: Método científico	POBLACIÓN 58 servidores MUESTRA 51 servidores públicos MUESTREO Probabilístico aleatorio simple	TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario Escala Likert -Nunca -Algunas veces -Con frecuencia -Siempre
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	H0: El desempeño laboral no incide en los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DISEÑO: No experimental,		Valoración Alto Medio Bajo Estadística Descriptiva inferencial Presentación: Estadísticos, cuadros, gráficos y tablas Texto: Word
Establecer el riesgo inherente en la cultura organizacional de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.		Analizar el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Conocer los resultados del control interno de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. Establecer el riesgo inherente en la cultura organizacional de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.	TRANSVERSAL La recogida de datos en un solo momento de tiempo.		
Identificar el riesgo de control en la gestión de riesgos de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.		Identificar el riesgo inherente en la cultura organizacional de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.	ESQUEMA		
Analizar los elementos de los riesgos de detección en la etapa de supervisión de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.		Identificar el riesgo de control en la gestión de riesgos de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022. - Analizar los elementos de los riesgos de detección en la etapa de supervisión de la Unidad Ejecutora N° 301 Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo del Gobierno Regional Piura, 2022.	 <pre> graph LR M --> R R --> V1 R --> V2 </pre>		

Anexo 2: Matriz de operacionalidad

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Desempeño laboral	Se percibe mediante el comportamiento o las acciones del trabajador en el proceso de los objetivos fijados, por la organización (Chiavenato, 2010)	Se medirá a través de las dimensiones a través de los indicadores en las preguntas N° 1 -	Riesgo inherente	Nivel del riesgo inherente	1-3	Ordinal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Riesgo de control	Nivel del riesgo de control	4 - 6		
			Riesgo de detección	Nivel del riesgo de detección	7 - 9		
Control interno	Es la integración de acciones, políticas, procedimientos reglas, proceso, tareas, planes, y métodos incluyendo la actitud de los servidores de cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos (Contraloría General del Perú, 2019)	se medirá para la verificar la forma que vienen trabajando sus servidores relacionados con el control interno tres ejes mediante sus dimensiones a través de los indicadores en las preguntas N° 1 -	Cultura organizacional	Nivel del ambiente de control	10 - 12		
				Nivel de información y comunicación	13 - 15		
			Gestión de Riesgos	Nivel de evaluación de riesgo	16- 18		
				Nivel de las actividades de Control	19 - 21		
Supervisión	Nivel de cumplimiento de supervisión	22- 25					

Anexo 3: Instrumento

ESTUDIO: “Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301-
Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo: 2022”

1. Generalidades:

1.1. Datos del informante: marque con un aspa (x)

a) Tiempo de servicio:

De 5 a 15 años

De 16 a 26 años

De 27 a 37 años

De 37 a 47 años

b) Grado de instrucción:

Primaria ()

Secundaria ()

Técnico ()

Universitario ()

c) Edad:

De 20 a 30 años ()

De 31 a 40 años ()

De 51 a 60 años ()

De 61 a 70 años ()

d) Sexo:

Femenino ()

Masculino ()

2. Encuesta:

Dirigida a servidores del Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo de Piura; conocedores del tema cuya opinión servirá de base de este proyecto de investigación a través de las siguientes preguntas que se presentan a continuación existen cuatro (4) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:

Señale con una equis (X) en la casilla del ítem correspondiente

Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
N (1)	A. V (2)	C. F (3)	S (4)

Asegúrese de marcar una sola alternativa para cada ítem.

Por favor no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor

confiabilidad en los datos recabados.

Toda la información que nos brinde tendrá carácter de secreto

Ítems	Alternativa de respuesta			
	N	A.V	C.F	S.
1. Percibe Ud., riesgos en la gestión de las labores administrativas realizadas				
2. Conoce Ud., la Unidad Ejecutora cuenta con manuales para los procesos de los sistemas administrativos				
3. Está al tanto Ud. de la existencia de los indicadores para la medición de los riesgos				
4. Comprende Ud. el riesgo de detección				
5. Observa Ud. las actividades que necesitan mayor control interno se les atiende con la difusión correspondiente.				
6. Percibe Ud. que el personal tiene la capacitación para la detección y actuación ante un riesgo de control				
7. Ud. comprende el riesgo de detección				
8. Percibe Ud. que el personal tiene la capacitación para la detección y actuación ante un riesgo de detección				
9. El personal registra los riesgos detectados				
Van ...				

Ítems	Alternativa de respuesta			
	N	A. V	C.F	S.
.... Vienen				
10. Percibe Ud., se realiza la sensibilización para la implementación del sistema de control interno en los servidores públicos				
11. El personal que tiene jefatura está capacitado				
12. Está al tanto Ud. de la realización de actividades que motiven a la integración del clima laboral				
13. La Unidad Ejecutora tiene al corriente al personal sobre el reglamento del control interno				
14. Conoce Ud. de la existencia del reglamento de control interno y sanciones por incumplimiento				
15. Considera Ud. importe el contenido o información del sistema de control interno para la buena toma de decisiones				

16. Percibe Ud. la evaluación se comunica las deficiencias detectadas en el proceso de las actividades realizadas en le Unidad Ejecutora				
17. Sabe Ud. se brindan capacitaciones con respecto a los riesgos laborales para los servidores públicos de la Unidad Ejecutora				
18. El personal brinda opiniones sobre la detección de controles de riesgos				
19. Maneja Ud. los indicadores del desempeño para el logro de los objetivos				
20. Conoce Ud. la unidad Ejecutora; mediante talleres participativos determina medidas de control				
21. Percibe Ud. la Unidad Ejecutora; retiene a profesionales competentes alineados a los objetivos institucionales				
22. Conoce Ud. la Unidad Ejecutora planifica los procesos y proyectos previamente a su realización				
23. Se realizan evaluaciones continuas en el marco del funcionamiento del control interno de la Unidad Ejecutora				
24. Se resuelven las recomendaciones establecidas en el control interno en mejora de la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora				
25. Se realiza la retroalimentación de la absolución de las deficiencias en mejora de los procesos de los sistemas administrativos				

¡Gracias por el tiempo brindado!

Anexo 4: Figuras

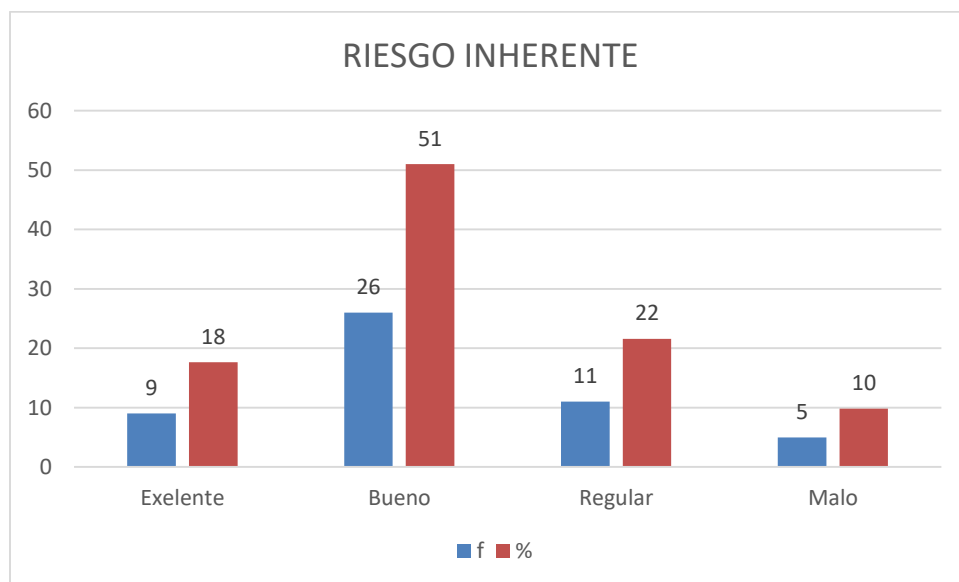


Figura 1: Riesgo inherente

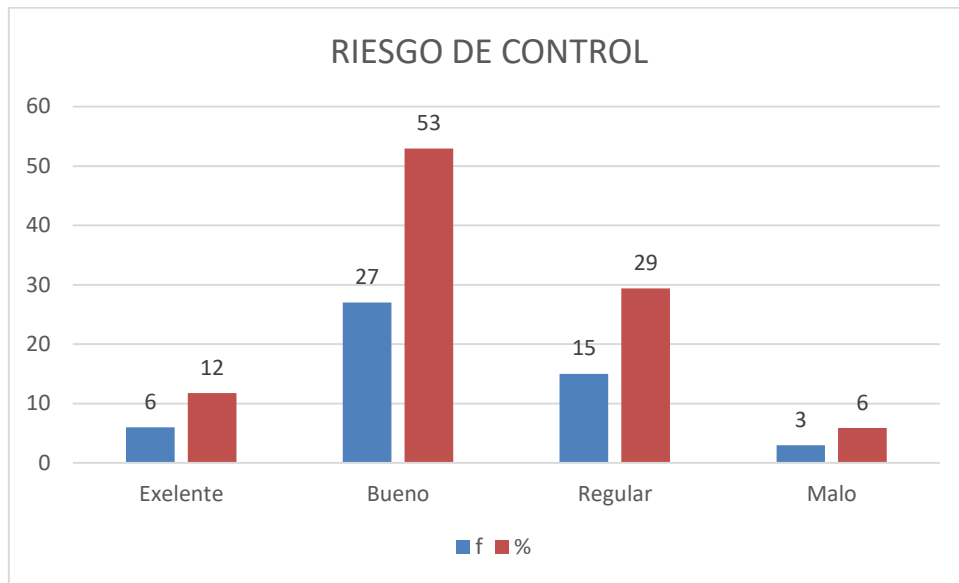


Figura 2: Riesgo de control

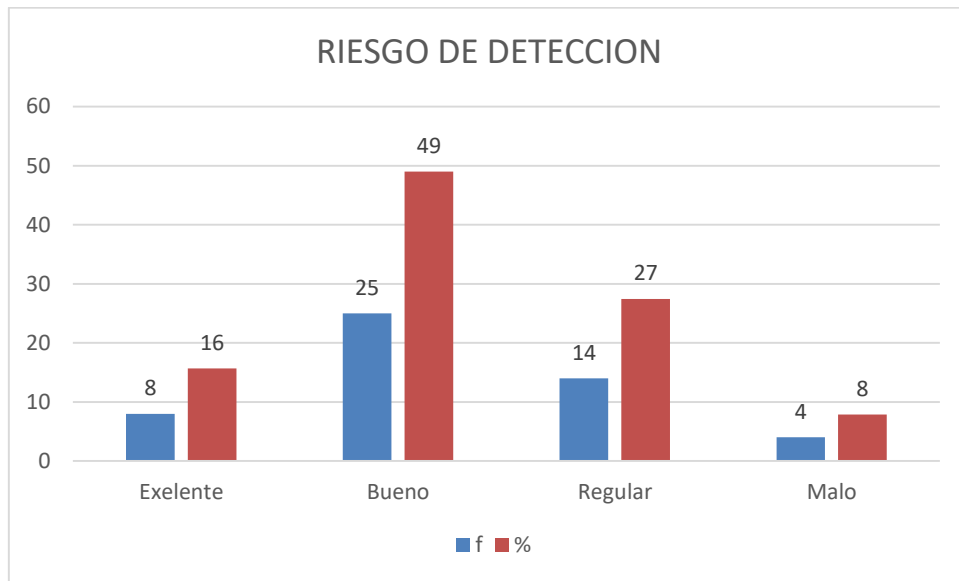


Figura 3: Riesgo de detección

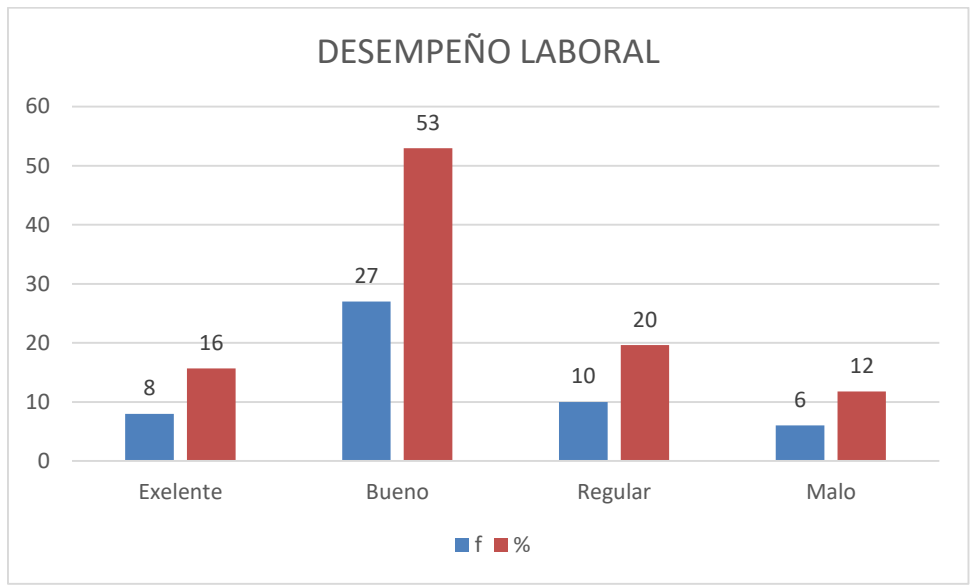


Figura 4: Desempeño laboral

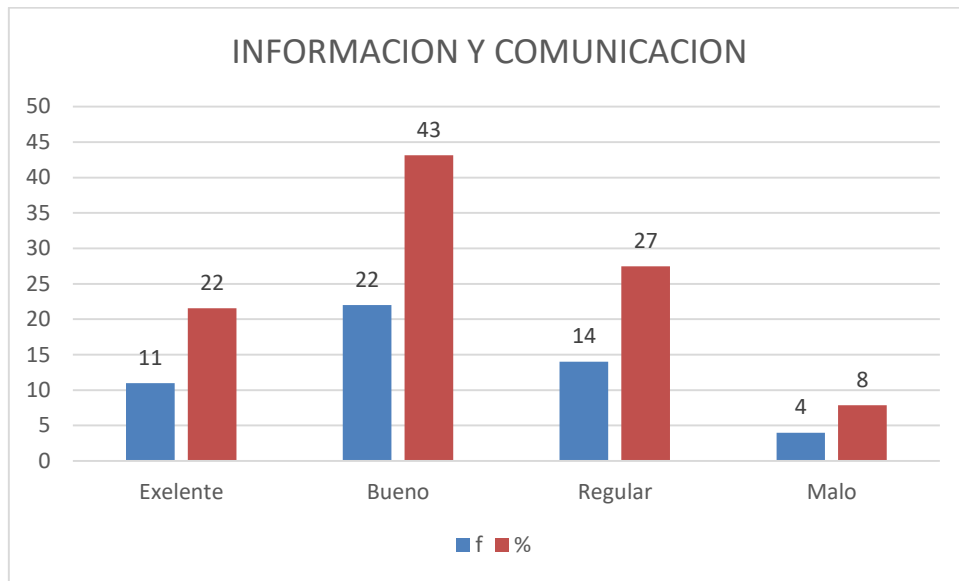


Figura 5: Información y comunicación

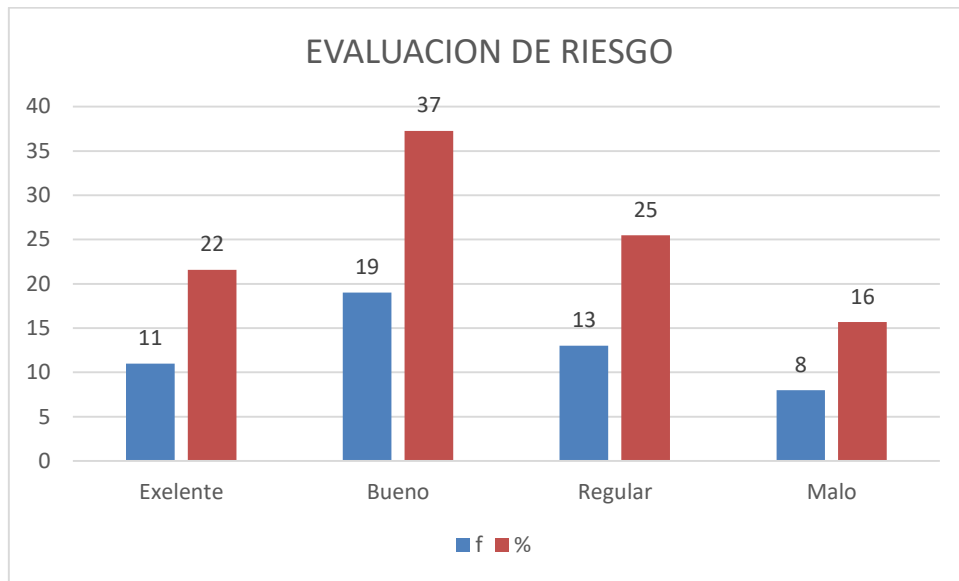


Figura 6: Evaluación de riesgo

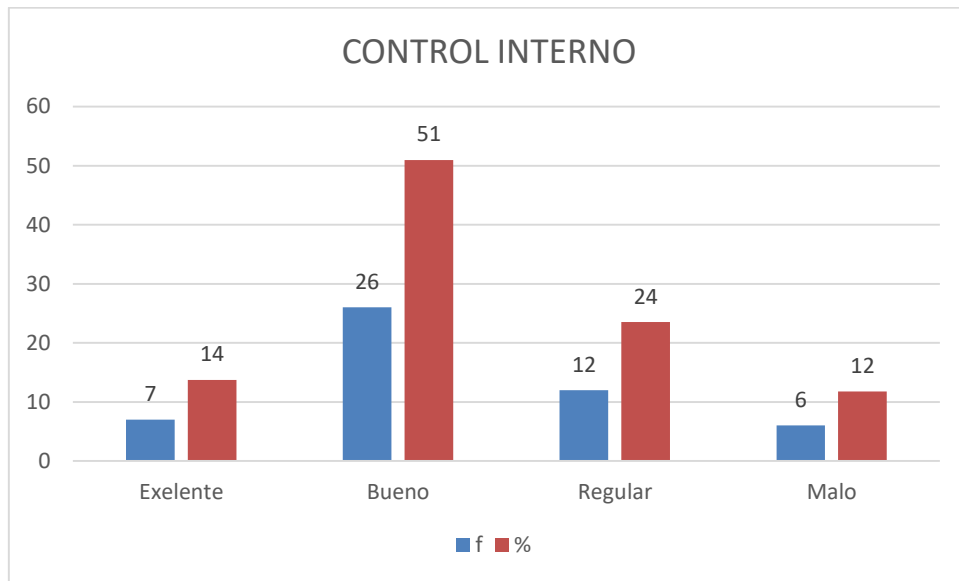


Figura 7: Actividades de control

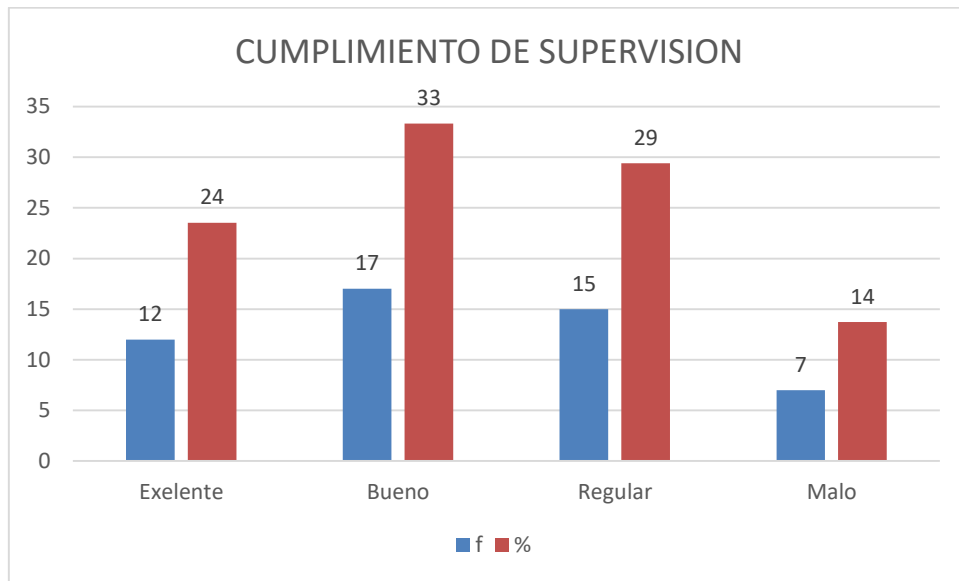


Figura 8: Cumplimiento de supervisión

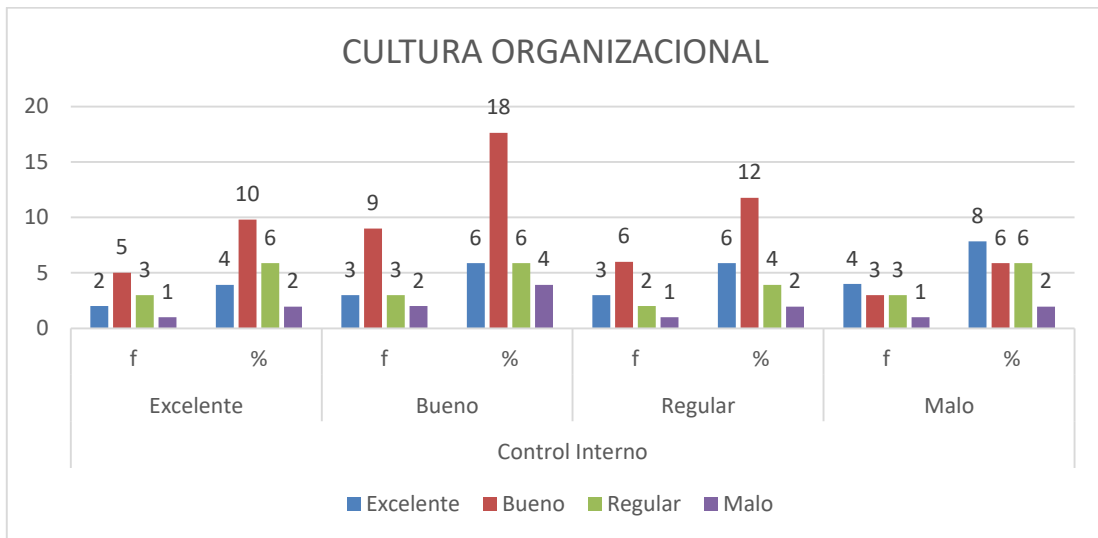


Figura 9: Cultura organizacional

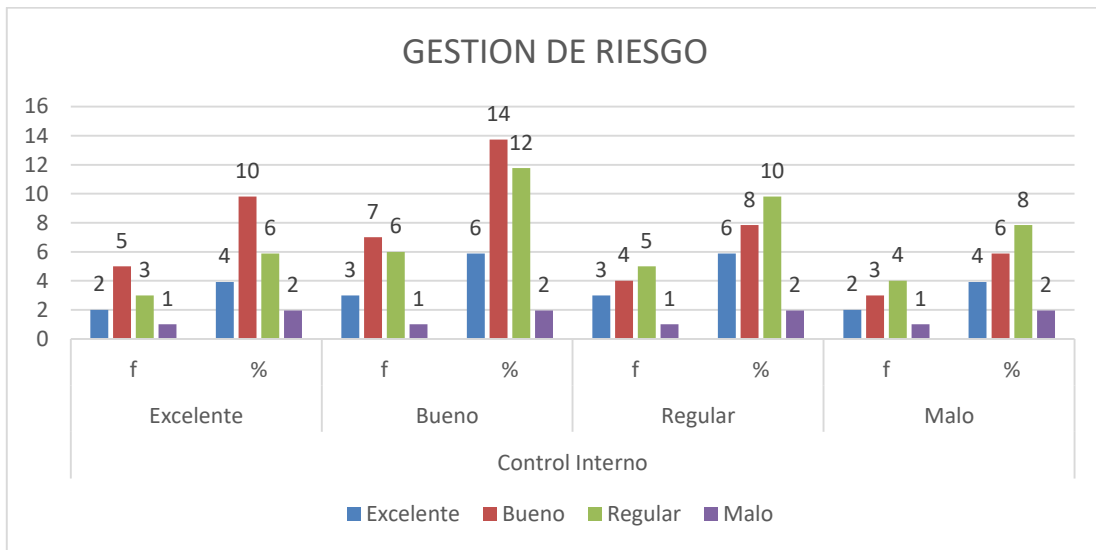


Figura 10: Gestión de riesgo

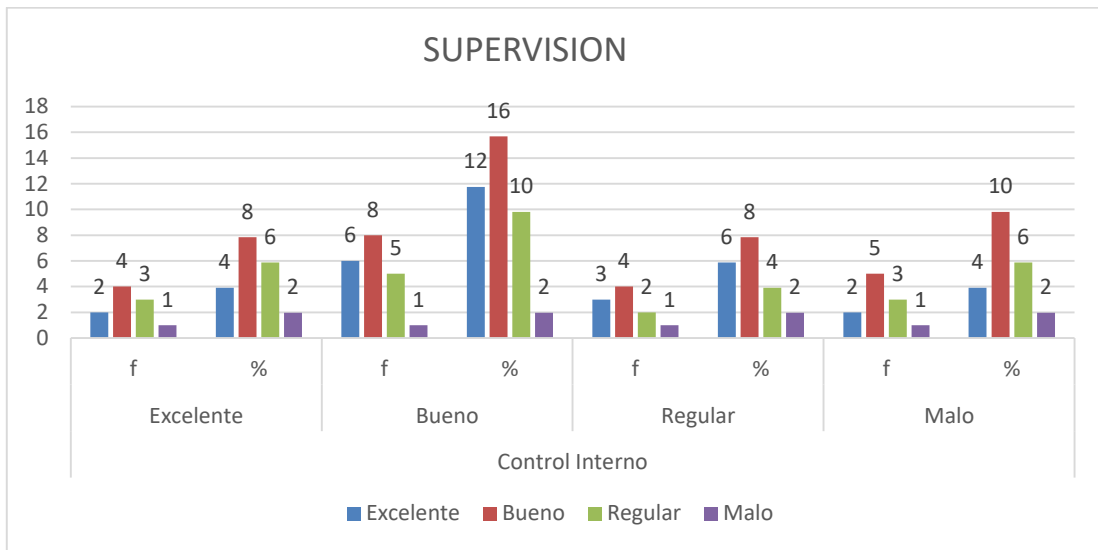


Figura 11: Supervisión

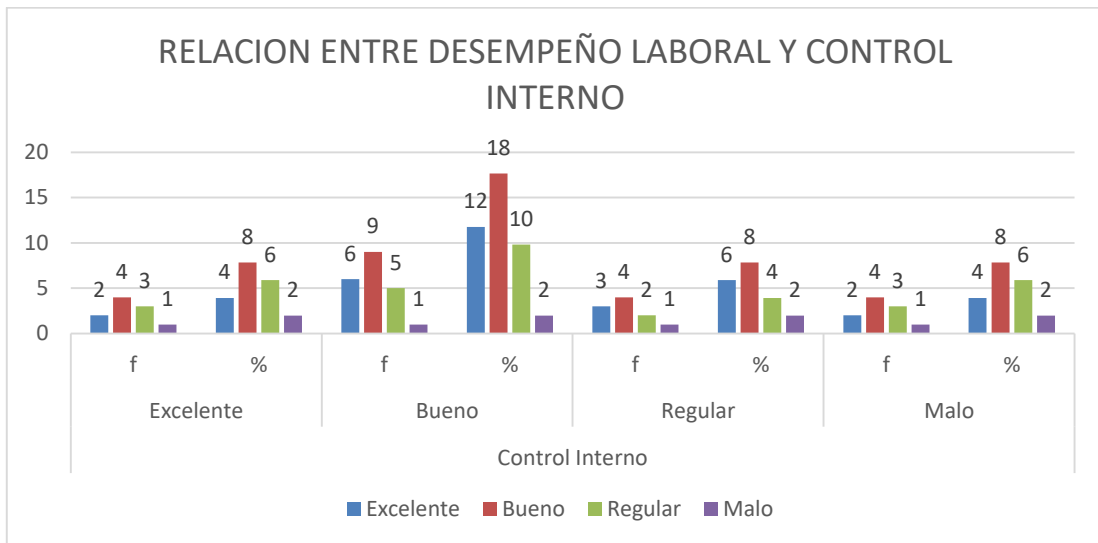


Figura 12: Relación de variables

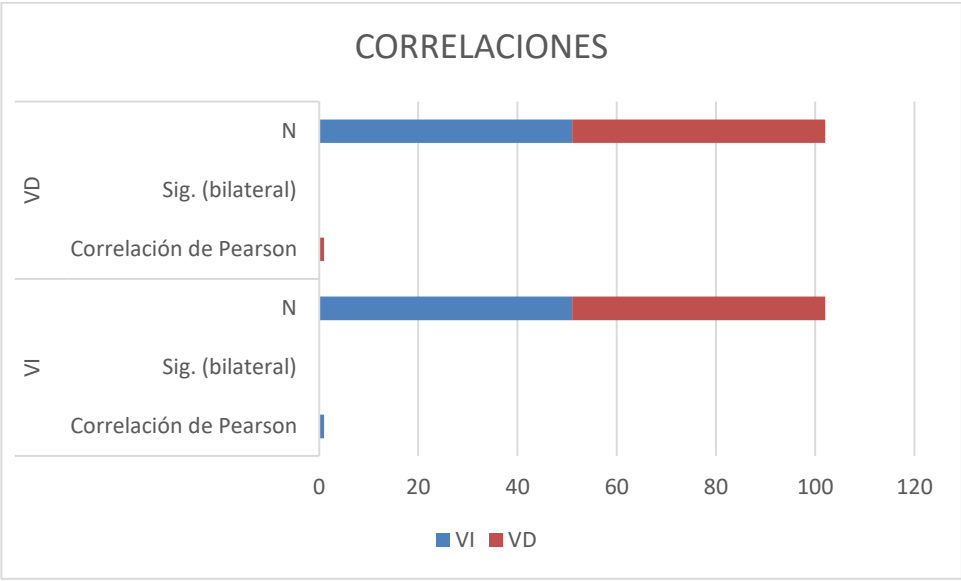


Figura 13: Correlación de variables

Anexo 5: Base de datos

V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V 10	V 11	V 12	V 13	V 14	V 15	V 16	V I	V D	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	6	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	6	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	6	
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	5	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	5	
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	5	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	5	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	5	
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	2	5	
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	2	5	
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	1	3	2	4	
3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	1	4	2	4	
3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	1	3	3	4	4	1	4	3	4	
3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	1	3	3	4	1	1	4	3	4	
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	1	3	1	3	3	4	1	1	4	2	4	
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	1	3	1	3	3	4	1	4	2	4	
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	1	3	1	4	4	4	1	1	4	3	4
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1	3	1	4	4	3	1	1	4	3	4
4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	3	4	1	3	1	4	4	3	1	1	4	3	4
4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	3	4	1	3	1	4	4	3	1	1	4	2	4
4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	3	4	1	3	1	4	4	3	1	1	4	2	4
4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	3	4	1	3	1	4	4	3	1	1	4	8	5

Anexo 6: Constancia de validación

Yo, Isidora Zapata Periche
 , con DNI N° _____, de profesión:
 Desempeñándome actualmente como trabajador(a) de Colegio Militar “Pedro Ruiz Gallo”.
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las
 preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente.
 Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

DESEMPEÑO LABORAL	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					
4. Organización					
5. Suficiencia					
6. Intencionalidad					
7. Consistencia					
8. Coherencia					
9. Metodología					

CONTROL INTERNO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					
2. Objetividad					
3. Actualidad					
4. Organización					
5. Suficiencia					
6. Intencionalidad					
7. Consistencia					
8. Coherencia					
9. Metodología					

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre de
 Dos mil veintidós.

 Lic. Vicente Patiño Rivera

Anexo 5: Constancia de validación

Yo, Elvst Viera Timana, con DNI N° 02776944, de profesión: Licenciado Desempeñándome actualmente como trabajador(a) de Colegio Militar "Pedro Ruiz Gallo". Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

DESEMPEÑO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
LABORAL					
1 Claridad					x
2 Objetividad					x
3 Actualidad					x
4 Organización					x
5 Suficiencia					x
6 Intencionalidad					x
7 Consistencia					x
8 Coherencia					x
9 Metodología					x

CONTROL INTERNO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1 Claridad					x
2 Objetividad					x
3 Actualidad					x
4 Organización					x
5 Suficiencia					x
6 Intencionalidad					x
7 Consistencia					x
8 Coherencia					x
9 Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre de Dos mil veintidós.



Elvst Viera Timana

Lic. Elvst Viera Timana
DNI N° 02776944

Anexo 5: Constancia de validación


Yo, Vicente Patiño Rivera, con DNI N° 02620869, de profesión: Licenciado Desempeñándome actualmente como administrador(e) de Colegio Militar "Pedro Ruiz Gallo". Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

DESEMPEÑO LABORAL	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad					x
4. Organización					x
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

CONTROL INTERNO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad					x
4. Organización					x
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre de Dos mil veintidós.




 Vicente Patiño Rivera
 DNI N° 02620869



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
TUSE RIOS JHONNY SMITH		43285534	Jhonytuse.27@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tests	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
			Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	<input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación				
Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301 – Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo: 2022 - Piura				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ⁴ (Info: repositorio.usp.edu.pe/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido ⁴ (Info: repositorio.usp.edu.pe/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de Investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital 

Firma 

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	11	03	2025

¹ Según Resolución de Consejo Directivo N° 029-2018-01-UNSPD-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 12.
² Ley N° 28135 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM.
³ Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, pero que se puede hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
⁴ En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará la obra del autor y no una parte de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-OSANCYTIC-ORIG (Numerales 3.2 y 4.1) que rige el funcionamiento de Repositorio Nacional Digital.
⁵ Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que posee a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de fácil implementación que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga crédito por su obra.
⁶ Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNMAT) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todas las imágenes de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales prestando el tipo de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RNMAT, a través del Repositorio ALICIA".

⁷ Nota: - En caso de fallecimiento de la obra, se procede de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, n.ºs. 32.3).

Desempeño laboral y control interno de Unidad Ejecutora 301-Colegio Militar Pedro Ruiz Gallo:2022 - Piura

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.regionpiura.gob.pe Fuente de Internet	2%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	www.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	



		1 %
10	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.lareferencia.info Fuente de Internet	1 %
14	cienciaabierta.unison.mx Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
17	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
19	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %



21	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
22	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.utmachala.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	dspace.otalca.cl Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
27	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
30	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
31	strategoscs.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Católica de Santa María	<1 %



33 repositorio.unemi.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

34 repositorio.upp.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

35 www.cuidatudinero.com <1 %
Fuente de Internet

36 repositorio.unc.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

37 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

38 prezi.com <1 %
Fuente de Internet

39 Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Ecuador - PUCE <1 %
Trabajo del estudiante

40 cdn.www.gob.pe <1 %
Fuente de Internet

41 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

42 m.repositorio.unj.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

43 repositorio.uncp.edu.pe <1 %
Fuente de Internet



44	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
45	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
46	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
47	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	www.atlatl.com.mx Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	www.contraloria.gov.py Fuente de Internet	<1 %
52	img0.didiglobal.com Fuente de Internet	<1 %
53	openjicareport.jica.go.jp Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
55	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %



56	www.prodes.org.pe Fuente de Internet	<1 %
57	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	www.merca20.com Fuente de Internet	<1 %
62	www.midis.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
63	www.saludhoy.com Fuente de Internet	<1 %
64	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
65	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
66	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
67	pdfcoffee.com Fuente de Internet	<1 %



68

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

69

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

70

repositorio.unibague.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

71

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

72

revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx

Fuente de Internet

<1 %

73

www.contraloriagdeant.gov.co

Fuente de Internet

<1 %

74

www.somece.org.mx

Fuente de Internet

<1 %

75

Miguel-Ángel Mañas-Rodríguez, Pedro-Antonio Díaz-Fúnez, Juan Llopis-Marín, Francisco Nieto-Escámez et al. "Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company / La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional", Revista de Psicología Social, 2019

Publicación



76	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
77	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
78	jeb2016.com Fuente de Internet	<1 %
79	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
80	pyme.lavoztx.com Fuente de Internet	<1 %
81	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
82	www.cepal.org Fuente de Internet	<1 %
83	www.intraemprendedor.com Fuente de Internet	<1 %
84	www.mtas.es Fuente de Internet	<1 %
85	www.valpopular.com Fuente de Internet	<1 %
86	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
87	archive.org Fuente de Internet	<1 %





Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo