

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y  
FINANZAS



TESIS

“Control Interno y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

**AUTORES:**

Bach. IRARICA HUAMÁN, Rosa Isabel

Bach. SOTO CHURATA, Roxy Kely

**ASESOR:**

Mg. CPCC. PANDIA YAÑEZ, Edward

Jimmy

**CO-ASESOR:**

Mg. PÉREZ MARROQUÍN, Roberto Danilo

Puerto Maldonado, setiembre 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS  
FACULTAD DE ECOTURISMO  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y  
FINANZAS



TESIS

“Control Interno y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

**AUTORES:**

Bach. IRARICA HUAMÁN, Rosa Isabel

Bach. SOTO CHURATA, Roxy Kely

**ASESOR:**

Mg. CPCC. PANDIA YAÑEZ, Edward  
Jimmy

**CO-ASESOR:**

Mg. PÉREZ MARROQUÍN, Roberto Danilo

Puerto Maldonado, setiembre 2024

## DEDICATORIA

A mis padres por ser mi mayor motivación de todas mis metas; a nuestros asesores por compartir sus conocimientos durante la investigación, a los docentes que me acompañaron en mi etapa universitaria y me brindaron sus conocimientos y enseñanzas para crecer tanto profesional como personal y a toda mi familia por su apoyo y confianza siempre.

### **ROSA ISABEL IRARICA HUAMÁN**

A mi madre Elsa, quien me forjó con buenos valores, sentimientos y principios, las cuales me han permitido salir adelante ante cualquier dificultad. Este logro académico es para ti madre, te amo con todo mi corazón.

A mis hermanas, Rosalía y Belhú, quienes son mi mayor inspiración para seguir adelante y trabajar en mí, para ser un buen ejemplo para ellas.

A mi abuelita Victoria, por todo el cariño y apoyo que me brinda desde siempre, por acompañarme en cada paso que doy y no dejarme caer.

### **ROXY KELY SOTO CHURATA**

## AGRADECIMIENTO

Quiero empezar, dando las gracias a mis Padres, por su pleno apoyo en todo momento, sea bueno o malo, triunfos o pérdidas, siempre apoyándome; así mismo, agradecer a nuestros asesores que con su dedicación y presión nos acompañaron en el transcurso de la tesis, motivándonos siempre a concluir nuestra tesis y por último pero no menos importante, agradecer a Dios, por darme la energía en las situaciones más complicadas de mi vida, por no permitir que me rindiera ante las adversidades y pueda hoy por hoy concluir la tesis.

Para finalizar quiero agradecer a todas las personas que estuvieron a mi lado, motivándome, acompañándome durante este tiempo, inspirándome a seguir adelante y terminar esta etapa.

**ROSA ISABEL IRARICA HUAMÁN**

Agradezco a Dios, por brindarme vida y salud, por orientar mi camino y poder alcanzar esta gran anhelada meta y darle esta felicidad a mi madre y mi familia. A mi madre, por todo lo que tuvo que pasar, para que yo sea la persona que soy. Esta tesis es mi manera humilde de agradecerte un poquito de todo lo que hiciste por mí.

Gracias a mis docentes por todas las enseñanzas y conocimientos que me transmitieron durante mi camino universitario.

**ROXY KELY SOTO CHURATA**

# TURNITIN\_ROSA IRARICA Y ROXY SOTO

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	

## PRESENTACIÓN

HONORABLE DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

RESPETABLE COMISIÓN CALIFICADOR.

Cumpliendo conforme el “Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica Nacional de Madre de Dios”, disponemos a consideración de vosotros esta investigación denominada: **“CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023”**, con el fin de poder adquirir el Título de Contador Público. Hemos decidido utilizar un método de investigación no experimental con un enfoque descriptivo-correlacional, con el fin de que se determine de qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

Cabe resaltar que la presente Investigación se considera es de suma importancia para las entidades públicas con relación a la influencia entre las dos variables descritas en la presente tesis, cuya finalidad es descifrar la eficiencia y eficacia de los miembros de la Institución para el alcance de sus objetivos.

## RESUMEN

La tesis titulada “CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023”, cuenta con un objetivo principal de “determinar de qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023”.

El enfoque de esta investigación de tesis es descriptivo correlacional de corte transversal, constituida por una muestra de 106 trabajadores administrativos que laboran dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a fin de adquirir información se aplicó un cuestionario para cada variable, que contenía en su totalidad 26 ítems. La validación y confiabilidad del instrumento se elaboraron de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo para la variable Control Interno el 0.9076 y para la variable Desempeño Laboral el 0.8691, siendo de esta manera los instrumentos de “EXCELENTE CONFIABILIDAD”

El Control Interno influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023, según los datos obtenidos mediante el coeficiente de correlación lineal es de 0.465, por ende, existe una relación directamente proporcional buena.

**PALABRAS CLAVES:**

Control Interno, Desempeño Laboral, Componentes del Control Interno, Organización.



## ABSTRACT

THE THESIS TITLED "INTERNAL CONTROL AND ITS INFLUENCE ON THE LABOR PERFORMANCE OF THE ADMINISTRATIVE WORKERS OF THE NATIONAL AMAZON UNIVERSITY OF MADRE DE DIOS, YEAR 2023", it has a main objective of "determining how internal control influences the work performance of administrative workers of the National Amazon University of Madre de Dios, 2023".

The type and design of this thesis research is descriptive correlational cross-sectional, constituted by a sample of 106 administrative workers who work inside of National Amazon University of Madre de Dios, to obtain information a questionnaire was applied for each variable, which contained a total of 26 items. The validation and reliability of the instrument were elaborated according to the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining for the Internal Control variable 0.9076 and for the work performance variable 0.8691, thus indicating the instruments have "EXCELLENT RELIABILITY"

Internal Control significantly influences the Work Performance of the administrative workers of the National Amazonian University of Madre de Dios, year 2023, according to the data obtained through the linear qualification coefficient is 0.465, therefore, there is a good relationship directly proportional.

### KEY WORDS:

Internal Control, work Performance, Components of Internal Control, Organization.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación cuenta con el objetivo de “determinar de qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023”.

En el Perú la Contraloría General de la República es el organismo rector que se encarga de mantener el control de los bienes y recursos en distintas áreas conforme a las políticas establecidas. Un tema muy importante dentro de todas las entidades es el control interno y la influencia que puede tener en el desempeño laboral de los trabajadores, que por su mayoría el resultado de un control interno eficiente y eficaz es por la buena labor de cada colaborador de la entidad.

Lo indicado anteriormente impulsó a ejecutar este proyecto de investigación, que se desarrolla en tres capítulos, los cuales son los siguientes:

**CAPITULO I:** Explicación y Determinación del Problema a investigar, objetivos e hipótesis general y específicas, variables y su operacionalización, como también la justificación y consideraciones éticas.

**CAPITULO II:** Marco teórico, que abarca los antecedentes, conceptualización de los Términos.

**CAPITULO III:** Descripción del Método, tipo y diseño de Investigación, la Población y Muestra, precisar las técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de datos.

**CAPITULO IV:** Alcance de los resultados obtenidos.

Para culminar, se aprecia tanto las conclusiones como recomendaciones, de la misma forma las referencias y anexos.

# ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
PRESENTACIÓN	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Variables	5
1.4.1. Variable Independiente	5
1.4.2. Variable dependiente	5
1.5. Operacionalización de Variables	6
1.6. Hipótesis	7
1.6.1. Hipótesis General	7
1.6.2. Hipótesis Específicas	7
1.7. Justificación	7
1.8. Consideraciones Éticas	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1. Antecedentes de estudio	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	11
2.1.3. Antecedentes Locales	12
2.2. Marco Teórico	14
2.2.1. Control Interno	14

2.2.2.	Objetivos del control interno .....	15
2.2.3.	Componentes del Control Interno .....	15
2.2.4.	Desempeño Laboral .....	17
2.2.5.	Objetivos del desempeño laboral.....	18
2.2.6.	Importancia del desempeño laboral.....	19
2.2.7.	Dimensiones del Desempeño Laboral .....	19
2.3.	Definiciones de Términos .....	20
2.3.1.	Acciones correctivas.....	20
2.3.2.	Acciones preventivas.....	21
2.3.3.	Comunicación Interna.....	21
2.3.4.	Corrupción .....	21
2.3.5.	Efectividad .....	21
2.3.6.	Evaluación periódica.....	21
2.3.7.	Gestión de riesgos.....	22
2.3.8.	Marco COSO .....	22
2.3.9.	Rendimiento.....	22
2.3.10.	Riesgo .....	22
<b>CAPÍTULO III:</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>23</b>
3.1.	Tipo de Estudio .....	23
3.2.	Diseño de Estudio .....	23
3.3.	Población y Muestra.....	24
3.3.1.	Población.....	24
3.3.2.	Muestra.....	24
3.4.	Métodos y técnicas.....	24
3.5.	Tratamiento de datos .....	25
<b>CAPÍTULO IV:</b>	<b>RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>26</b>
	CONCLUSIONES.....	48
	RECOMENDACIONES .....	50
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	53
	<b>ANEXOS</b>	
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	
	Anexo 2: Instrumento	
	Anexo 3: Solicitud de Autorización para la Realización de Estudio	

Anexo 4: Solicitud de Validación de Instrumento

Anexo 5: Ficha de Validación

Anexo 6: Consentimiento Informado

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de las variables.....	26
Tabla 2: Resultados de la Variable Control Interno.....	26
Tabla 3: Resultados de la Dimensión Actividades del Control Gerencial.....	28
Tabla 4: Resultados de la Dimensión Ambiente de Control.....	29
Tabla 5: Resultados de la Dimensión Evaluación de Riesgos.....	30
Tabla 6: Resultados de la Dimensión Información y Comunicación.....	32
Tabla 7: Resultados de la Dimensión Actividades de Supervisión.....	33
Tabla 8: Resultados de la Variable Desempeño Laboral.....	34
Tabla 9: Resultados de la Dimensión Eficacia.....	35
Tabla 10: Resultados de la Dimensión Eficiencia.....	37
Tabla 11: Resultados de la Dimensión Trabajo en Equipo.....	38
Tabla 12: Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov - Shapiro-Wilk para una muestra.....	40
Tabla 13: Prueba de Rho-Spearman de Control Interno y Desempeño Laboral.....	41
Tabla 14: Prueba de Rho-Spearman de Actividades de Control Gerencial y Desempeño Laboral.....	42
Tabla 15: Prueba de Rho-Spearman de Ambiente de Control y Desempeño Laboral.....	43
Tabla 16: Prueba de Rho-Spearman de Evaluación de Riesgos y Desempeño Laboral.....	44
Tabla 17: Prueba de Rho-Spearman de Información y Comunicación y Desempeño Laboral.....	46
Tabla 18: Prueba de Rho-Spearman de Actividades de Supervisión y Desempeño Laboral.....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Respuesta al cuestionario de la variable Control Interno .....	27
Gráfico 2: Respuesta al cuestionario de la Dimensión de Actividades de control gerencial .....	28
Gráfico 3: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Ambiente de Control ....	29
Gráfico 4: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Evaluación de Riesgos	31
Gráfico 5: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Información y Comunicación .....	32
Gráfico 6: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Actividades de Supervisión .....	33
Gráfico 7: Respuestas al cuestionario en su variable Desempeño Laboral ....	34
Gráfico 8: Respuestas al cuestionario de la Dimensión Eficacia .....	36
Gráfico 9: Respuestas al cuestionario de la Dimensión Eficiencia.....	37
Gráfico 10: Respuestas al cuestionario de la Dimensión Trabajo en Equipo....	38

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del Problema**

El tema que se Investigará es “CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023”.

Diferentes entidades confrontan una serie de riesgos y peligros que pueden vulnerar al cumplimiento de sus objetivos estratégicos, por ello, mediante el control interno se puede instituir un bosquejo apto, que ayudará a la alta dirección a enfocarse en la indagación de sus objetivos operacionales de reporte y del desempeño del ente.

El Control Interno es una fase donde no solo la alta gerencia participa, sino toda la compañía, facilitando la delegación y el trabajo en equipo, utilizando como prototipo el Marco COSO, permitiendo una explicación global de Control Interno y brindando una figura definida que beneficia a las entidades a dirigirse en torno a una implementación efectiva de Control Interno.

El desempeño laboral por su parte se refiere al rendimiento que el colaborador expresa al realizar sus labores, funciones o tareas dentro de la institución, puesto que no solo se enfoca en lo que el trabajador sabe hacer, sino que existe otros aspectos que son importantes como las aptitudes que posee (eficacia, eficiencia, calidad, potencial y productividad en la manera que se desenvuelve en sus actividades), realizar una evaluación de desempeño laboral resulta útil para comprobar cómo está el nivel de productividad interna.

A nivel internacional, conforme con las entrevistas de las IFAC realizadas a 25 líderes de negocio clave, aseguran que fortalecer una gestión de riesgos eficiente y eficaz y así mismo al control interno, deben ser de suma



importancia en la supervisión del órgano de gobierno. Muchas de las crisis financieras que ha ocurrido en los últimos han servido para evidenciar que, en algunas de las organizaciones, sobre todo en instituciones financieras, la realización de gestión de riesgos y de control interno era deficiente o ineficaz.

En el Perú, la problemática de la corrupción ha sido el tema más destacado en los últimos años y no sólo en el Perú sino a nivel internacional, si bien existe muchas normas, hasta el momento aún no se ha podido tomar acciones que no permita avanzar más la corrupción, lo que es muy preocupante, ya que no se puede combatir este problema si el mismo sistema público está considerado como corrupto.

De acuerdo con la Contraloría General de la República da a conocer, que 3720 instituciones con las que cuenta el Perú, solo 654 que es el 17.58%, han logrado consignar los avances de implementación de control interno en el periodo 2017, lo que ayudará a prever riesgos, corrupción e irregularidades dentro de las instituciones públicas.

El tema que ha sido abordado es: Control interno y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ya que según el informe N°788-2020-CG-GCOC presentado el 13 de octubre del 2020, el gerente regional de control, José Antonio Chile Manco, hace mención que después de dos años se reapertura el OCI en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios-UNAMAD que por razones internas en la contraloría dejó de funcionar.

No se debe caer en la confusión, el OCI, está encargada de la supervisión de las actividades que realiza la Universidad, sin embargo, quién está encargada del cumplimiento del Control Interno es la misma entidad.

La ausencia del OCI ocasiona una debilidad contra la Institución, ya que obstaculiza el ingreso de denuncias, compilación de información, descubrimiento de hechos irregulares y hechos que pudiesen existir por corrupción o manejos Institucionales realizados inadecuadamente.

Dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el entorno donde se identifica dichos problemas fue la deficiencia en el control interno.

Según el INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N°7127- 2020-CG/SADEN-SOO se evidencia que la universidad no ha modificado el presupuesto, a pesar de la existencia del decreto de urgencia N.º 053-2020, que tiene como objeto asegurar la continuidad del servicio educativo con las acciones preventivas de propagación del covid-19, esto ha provocado una deficiencia en el servicio educativo, ya que hubo una demora en entrega de chips a los estudiantes de la universidad, como consecuencia, perjudicó aquellos estudiantes con bajos recursos económicos.

También, en el INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 26062-2021-CG/SADEN-SOO da a conocer que la institución no estaría haciendo uso del aplicativo del SCI (Sistema de Control Interno) año fiscal-2021, ya que existe ausencia de los registros de información y documentación, motivo por el cual no permitiría realizar adecuadamente su implementación; por consiguiente, también afectaría la detección y prevención de riesgos que podría suceder en los diferentes procesos que la entidad tiene a cargo, existiría una ineficiencia en la gestión, por lo que no habría una transparencia en los recursos ni en las rendiciones de cuentas de fondos y bienes públicos; además de la clase de asistencia que brinda.

Por ende, esta investigación pretende exhibir que el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, también demostrar la importancia significativa del control interno para dar soluciones a estos y a otros posibles riesgos.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿De qué manera las actividades del control gerencial influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?
- ¿De qué manera el ambiente de control influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?
- ¿De qué manera la evaluación de riesgos influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?
- ¿De qué manera la información y comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?
- ¿De qué manera las actividades de supervisión influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar de qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar de qué manera las actividades del control gerencial influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.
- Determinar de qué manera el ambiente de control influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

- Determinar de qué manera la evaluación de riesgos influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

- Determinar de qué manera la información y comunicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

- Determinar de qué manera las actividades de supervisión influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

## **1.4. Variables**

### **1.4.1. Variable Independiente**

Control Interno

#### **DIMENSIONES**

D1.- Actividades del control Gerencial

D2.- Ambiente de Control

D3.- Evaluación de riesgos

D4.- Información y comunicación

D5.- Actividades de Supervisión

### **1.4.2. Variable dependiente**

Desempeño Laboral

#### **DIMENSIONES**

D1.- Eficacia

D2.- Eficiencia

D3.- Trabajo en Equipo

## 1.5.Operacionalización de Variables

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE	CONTROL INTERNO	El control interno incluye tanto el control administrativo como operativo de todas las oficinas de la entidad con el fin de alcanzar la eficacia y eficiencia de los trabajos, confiar en la información financiera brindada, sobre todo en cumplir de leyes y políticas de la empresa. (Gómez et al., 2019)	Es un proceso que adopta las instituciones para valorar la efectividad del resultado de sus objetivos con la adecuada delegación de funciones de sus integrantes y de esa manera brindar servicios de calidad.	<b>Actividades del control gerencial</b>	Supervisión de todas las acciones, funciones y tareas.	1.- SIEMPRE 2.- CASI SIEMPRE 3.- A VECES 4.- CASI NUNCA 5.- NUNCA
					Facilitar la representación y la labor en equipo	
		<b>Ambiente de control</b>		Proveer disciplina y estructura para el control.		
				La capacidad y táctica de la acción de la gerencia.		
		<b>Evaluación de riesgos</b>		Establecimiento de objetivos globales y relevantes.		
				La evaluación periódica del proceso anterior		
		<b>Información y comunicación</b>		La información brindada debe ser suficiente y adecuada		
Exista dentro de la entidad comunicación tanto interna como externa						
<b>Actividades de Supervisión</b>	Evaluación periódica de los procesos que la entidad tiene a cargo					
	Monitoreo apropiado del control interno					
VARIABLE DEPENDIENTE	DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se considera una evaluación que determina si una persona está haciendo correctamente su labor. Por lo general se mide a nivel individual, sin embargo, el desempeño puede comprender el alcance en el que una persona trabaja en equipo. (Sy Corvo, 2018)	Mide el desempeño laboral mediante la eficacia, eficiencia liderazgo y trabajo en equipo.	<b>Eficacia</b>	Planificar y actuar con responsabilidad.	
					Priorizar tareas y lograr los objetivos	
		<b>Eficiencia</b>		Compromiso y efectuar el uso de los recursos necesarios.		
				Identidad con el trabajo		
		<b>Trabajo en equipo</b>		Tener una comunicación asertiva		
				Proporcionar un clima organizacional adecuada		

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Hi. El control interno influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

H.E.1. Las actividades del control gerencial influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

H.E.2. El ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

H.E.3. La evaluación de riesgos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

H.E.4. La información y comunicación influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

H.E.5. Las actividades de supervisión influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

## **1.7. Justificación**

Este informe final de tesis titulado “El control interno y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023” se justifica debido a la importancia del control interno dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Como sabemos el Órgano de Control Institucional es quien ejecuta la supervisión de las actividades de la Institución, la cual facilita que el control interno pueda determinar los posibles riesgos y así pueda alcanzar un apropiado desempeño laboral en la prestación de servicio que brinda la Universidad, de tal modo que se cumpla con la finalidad y las metas establecidas con el fin de inquirir el bienestar de la comunidad Universitaria.

Desde nuestro punto de vista como estudiantes, podemos evidenciar que en la UNAMAD existe insuficiencias en el control interno lo cual provoca un bajo rendimiento en el desempeño laboral. Asimismo, Mediante informes y una página oficial de Facebook (Todos Juntos por Nuestra UNAMAD) demuestran que se están realizando hechos inapropiados dentro de nuestra Institución.

Como estudiantes comprometidos a una mejora en nuestra casa de estudios, vemos por conveniente realizar esta investigación, ya que servirá como guía para tomar acciones correctivas en la UNAMAD, para garantizar que el nivel de control interno sea adecuado y suficiente para lograr el desempeño laboral que permita la eficiencia en la prestación de servicio de la comunidad universitaria. Por consecuente, el presente informe de investigación pueda resultar como referencia a otras investigaciones futuras y como base a otras Instituciones para el logro de sus objetivos.

### **1.8. Consideraciones Éticas**

En este presente informe final de tesis prevalece las virtudes morales, Además, se respetan las investigaciones de otros autores manteniendo las fuentes que se tomaron en cuenta.

Así mismo, se considerará el amparo de los colaboradores ya que, gracias a su aporte, este trabajo ayudará a establecer la importancia que tiene el control interno dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de estudio**

Se ha considerado varias investigaciones a fin de encontrar Investigaciones que estén relacionadas al presente proyecto. Investigaciones Locales, Nacionales e Internacionales, por lo cual se encontró lo siguiente:

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Según Aguirre et al. (2021), en su investigación titulada “Análisis del control interno para la mejora del desempeño laboral de la empresa Construnica en la ciudad de Estelí, primer semestre 2020, tiene como objetivo “analizar el control interno en la mejora del desempeño laboral de la empresa Construnica en la ciudad de Estelí, primer semestre 2020”. La muestra que se seleccionó para esta investigación fue de diez (10) colaboradores, aplicando la técnica de entrevista y encuesta.

El tipo de investigación que se realizó fue aplicado con un enfoque mixto que es tanto cualitativa y cuantitativa.

En lo que concluye que: Los estudios realizados han demostrado que el estudio del control interno y desempeño laboral en los almacenes de Construnica conlleva a confrontar situaciones complejas, para lo cual es necesario comunicar, informar, dirigir y motivar a las personas que colaboran en la empresa.

Y, por otro lado, gracias al estudio realizado, se encontró que utilizar los métodos de control interno ayuda a la eficiencia del desempeño laboral de los almacenes de Construnica; bajo estas estrategias, es preciso crear de inmediato un manual funcional que incluya la especificación de los distintos puestos, materiales que aumenten la eficiencia de cada empleado en la empresa.



Por su parte Astudillo & Del Rosario (2020), en su investigación titulada “El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio”, tiene por objeto “analizar el control interno administrativo bajo el sistema COSO II para mejorar el desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio, actividad restaurantes de la ciudad de Guayaquil”. El método de estudio en esta investigación es descriptivo-no experimental. El tipo de estudio es transversal de enfoque cuantitativo. 371 microempresas fue la muestra que se utilizó del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, utilizando encuestas, con el instrumento del cuestionario.

Llegando a las conclusiones que: A través del marco metodológico se logró fijar los actos precisos y oportunos al tema de estudio con el fin de adquirir datos que sirvan de fundamento a los estudios realizados. A falta de información con las dos variables de estudio, tiene por efecto la exclusión de los datos locales, tomándose en cuenta los diferentes trabajos de investigación del control interno con otros sectores económicos.

De esta manera, se tomaron las hipótesis planteadas, que en definitiva tiene correlación con las variables de investigación, indicando una relación efectiva del control interno administrativo con la actividad de restaurantes de la ciudad de Guayaquil para mejorar el desempeño laboral de las microempresas alimenticias.

Cardona (2018) en su investigación titulada “Efectividad del Sistema de Control Interno en los Procesos Administrativos de la E.S.E. Hospital Pio X de la Tebaida, Quindío, Colombia”, tiene como objeto “analizar la efectividad y pertinencia del Sistema de Control Interno implementado actualmente en los procesos administrativos de la E.S.E Hospital Pio X de la Tebaida Quindío”. Esta investigación utiliza un enfoque cualitativo descriptivo.

A lo que concluye que: MECI (Modelo Estándar de Control Interno) el sistema de control interno en la institución, de manera documentaria está en orden, sin embargo, al llevarlo a cabo no se obtiene la efectividad que se espera,

mediante los hallazgos encontrados se puede evidenciar que existen falencias dentro de los procesos administrativos.

También agrega que, la implementación del MECI de manera correcta ayuda a alcanzar y lograr los objetivos institucionales que se tiene planteados, por ello los directivos deberían estar comprometidos de manera que la prestación de servicios esté en mejoramiento continuo.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Tesen (2023), a través de su investigación denominada "Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022", su objetivo es "establecer la relación entre control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura 2022". Se optó por recopilar datos de una muestra de treinta (30) funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Piura, aplicando los instrumentos de cuestionarios y encuestas. La investigación se llevará a cabo de manera no experimental y utilizará un enfoque descriptivo correlacional de tipo básico.

Llegando a concluir que:

1. Si existe una alta relación entre el control interno y el desempeño laboral entre los 50 funcionarios del Gobierno Regional de Piura, entonces, se necesita tener mayor desempeño laboral, para que en la Institución exista un control interno eficaz.
2. Se ha demostrado que la forma en que se organiza el control interno está más relacionada con el desempeño laboral, ya que se debe tener prioridad ante los colaboradores para su mejor comodidad y de tal manera que sus funciones a realizar no se vean perjudicadas, en caso contrario las posibilidades de lograr el objetivo se verían afectadas.

A su vez Orihuela (2018), según su trabajo de investigación titulada "Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017", tiene por objeto "determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño en el año 2017". Esta investigación utilizó una

metodología básica con un enfoque cuantitativo transversal – no experimental y con un diseño descriptivo, aplicando la metodología hipotética y deductiva. La muestra aplicada se dio a 107 trabajadores administrativos del municipio limeño, utilizando la encuesta.

Se llega a la conclusión que:

- El control interno incide de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Limeño, es decir que, si uno de ellos aumenta, la otra variable también, esto lo afirma los datos obtenidos por medio de Rho de Spearman con un 0.340.
- Con un 0.359 calculado por medio de Rho de Spearman, existe significativamente una relación entre el control interno y la dimensión factores actitudinales. Rechazando así la hipótesis nula.

Por su parte Salizar (2021), en su investigación titulada “Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020, el que tiene como objeto “determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020”. Esta investigación utilizó un enfoque básico cuantitativo y un diseño correlacional no experimental. Se llevó a cabo una encuesta a 174 empleados de la institución.

En lo que concluye que: En la Sede del Gobierno Regional de Tacna, existe considerablemente un vínculo directo entre las dos variables, por lo tanto, mejorar la gestión sería vital para el buen desempeño de los trabajadores. Cabe destacar que en esta investigación las dimensiones del control interno se relacionan considerablemente con el desempeño laboral, sin embargo, el ambiente de control esta fuera de estos resultados positivos.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Según Chambilla (2021), en su Investigación denominada “Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios, 2021”, tiene como finalidad “establecer la relación que existe entre el control interno y desempeño laboral del personal fiscal del Distrito Fiscal de Madre de

Dios". El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y se utilizó un diseño de corte transversal no experimental de tipo básico. Se aplicó un cuestionario a 70 fiscales del distrito fiscal de la región.

Finalmente, según la determinación de Rs 0.530, indica que el control interno tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores del distrito fiscal de Madre de Dios. Cabe resaltar que, los porcentajes obtenidos por cada una de sus dimensiones dan resultados con un nivel alto, que va entre un 50%-80%.

Así mismo tenemos a Vargas (2018), con su investigación denominada "Control Interno en la ejecución de obras por Administración directa del Gobierno Regional de Madre de Dios, periodo 2018", realizado en la UNAMAD, tiene como objetivo "demostrar la manera en el que el Control interno influye en la ejecución de obras por administración directa del Gobierno Regional de Madre de Dios, periodo 2018".

Por lo tanto, se llega a la conclusión de que el componente del control interno tiene una correlación estadísticamente significativa con las ejecuciones de obras administradas directamente por GOREMAD.

A su vez, tenemos a Melendez (2018), según su trabajo de investigación denominada "El Control Interno como mecanismo de una gestión administrativa eficaz de las municipalidades provinciales de la Región de Madre de Dios"; el cual tiene como objeto "realizar una evaluación de la implementación y funcionamiento del control interno en la Municipalidad Provincial de Tambopata - Región Madre de Dios". Las metodologías utilizadas en esta investigación fueron analítica, deductivo y descriptivo, de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo. Su muestra fue conformada por todo 40 colaboradores nombrados de la Institución Pública.

Llegando a las conclusiones que:

1. Existe poco nivel de extensión del control interno dentro del ente Municipal, se tiene un Plan Estratégico, Manuales y Reglamentos que no son revisados adecuadamente ni mucho menos aplicados, también cuenta con un

Cuadro de Asignación del Personal Y el TUPA, pero que no son actualizados, de tal manera que influye desfavorablemente a la dirección administrativa.

2. La entidad municipal está en una etapa inicial puesto que se encuentra muchas deficiencias dentro de la misma y sus colaboradores con respecto a la división de sus funciones, por lo que se evidencia que no se practica prevenciones ni monitoreos para el cumplimiento del control interno, a lo que recae desfavorablemente a la gestión administrativa.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Control Interno**

Refiere a una etapa que se lleva a cabo desde la alta administración hasta el colaborador de una organización con el fin de proporcionar un nivel moderado de confianza en función de los objetivos alcanzados (Quinaluisa et al., 2018).

Para Urdanegui (2019), el control interno refiere a todos los lineamientos que deben llevarse a cabo con el fin de que la institución pueda disminuir los riesgos a niveles aceptables. Mediante este mecanismo se quiere evitar la incautación de fondos, la pérdida de propiedad, la violación de la ley, el fraude y más

Asimismo, Acosta (2020) refiere que, el control interno es un procedimiento aplicado desde el directorio hasta cada uno de los colaboradores que laboran en la institución. Su objetivo primordial es brindar certeza equitativa sobre los objetivos operacionales y del cumplimiento de la institución.

El Marco COSO es uno de las figuras de referencia clave, el cual proporciona un significado general de Control Interno y a su vez aporta un prototipo sistematizado que ayuda a las empresas a poner en marcha un Control Interno eficaz.

Desde nuestra perspectiva consideramos que, el Control Interno permitirá que la entidad, organización u institución por medio de

procedimientos pueda alcanzar de forma eficiente y eficaz sus metas y objetivos establecidos, mitigando los posibles riesgos. Y la realización de dicho Control no solo debe ser realizado por la alta gerencia, sino que se necesita la participación de todos lo que conformen la entidad, organización u institución.

### **2.2.2. Objetivos del control interno**

De acuerdo el art. N° 4 de la “Ley de Control Interno de las entidades del Estado” (LEY N° 28716) los objetivos son:

- a) Aumentar y mejorar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía de las operaciones de la organización.
- b) Proteger el patrimonio del Estado de la pérdida, mal uso y/o actos irregulares, así como de cualquier situación desfavorable que pueda dañarlo
- c) Ejecutar la normatividad y las operaciones que debe realizar el ente.
- d) Garantizar que la información sea transparente y oportuna.
- e) Fomentar y empujar la ejecución de los principios institucionales.
- f) Fomentar la práctica de que los funcionarios o servidores públicos rindan cuentas por los fondos y bienes públicos de los que sean responsables.

### **2.2.3. Componentes del Control Interno**

- **Ambiente de Control**

Son los hechos, políticas y procedimientos que darán como evidencia de las actitudes de la alta gerencia en cuanto como llevar a cabo de manera adecuada el control interno y su relevancia, de manera que ayude a reducir los riesgos potenciales las cuales impiden el cumplimiento de las metas establecidas. Se estima este componente como el primordial de todo los demás (Quinaluisa et al.,2018).

Desde nuestra perspectiva, consideramos que el ambiente de control abarca varios elementos, desde normas y/o políticas institucionales hasta los valores éticos.

A través de políticas institucionales y/o procedimientos que plantee la alta gerencia debe demostrar liderazgo y/o respaldo permanente hacia la eficacia y cumplimiento del Control Interno.

La integridad profesional, los valores éticos y compromiso que tenga cada colaborador que conforme la entidad, ayudará a lograr una adecuada y eficaz gestión, la cual permitirá el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.

- **Evaluación de Riesgo**

Es la explicación del proceso que ayudará a la alta gerencia a reconocer, examinar y administrar los eventos o los riesgos que el negocio pueda enfrentar, la cual puede afectar en conseguir los objetivos. Es muy importante identificar dichos riesgos para tomar las decisiones oportunas y manejarlos (Quinaluisa et al.,2018).

Quiroga (2020), considera que dentro de la evaluación de riesgos es necesario que se formalice cuáles son las metas y objetivos de manera independiente de cada área que conforma la empresa, así también definir claramente los procedimientos adecuados para alcanzarlos.

A base de ello la empresa debe de realizar de manera continua un diagnóstico de los riesgos y determinar el grado en el que obstaculiza en los procesos y así poder tomar acciones específicas para mitigarlas.

- **Actividades de Control**

Según Quinaluisa et al. (2018), se refiere a las políticas y procedimientos que tienen un impacto directo en cómo se realizan las disposiciones administrativas. Todo esto para lograr y alcanzar los objetivos de la empresa.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que este componente trata sobre las acciones que lleva a cabo la institución con

el fin de tener la seguridad de que los procedimientos que utilizaron para mitigar y/o disminuir los riesgos están surtiendo efecto.

- **Información y Comunicación**

Son piezas fundamentales dentro de la estructura del control interno. La información de los otros componentes resulta útil para que los de la alta gerencia pueda dirigir de manera correcta las operaciones (Quinaluisa et al.,2018).

Para Cuéllar (2020), para ayudar al manejo adecuado de los demás componentes del Control Interno, la alta gerencia necesita información de calidad esencial, tanto externa como interna.

La comunicación interna de la empresa permite a todo el personal comprender claramente que las competencias y los objetivos deben ser abordados seriamente para ayudar al funcionamiento del Control Interno. Por otro lado, la comunicación externa ayuda a la organización a comunicarse con grupos externos de interés sobre temas que posiblemente pueda afectar el cumplimiento del Control Interno.

- **Actividades de Supervisión**

Esta actividad, implica el desarrollo de evaluaciones continuas sobre la efectividad del desempeño del control interno, para garantizar que los controles que se están aplicando sean los correctos (Quinaluisa et al., 2018).

#### ***2.2.4. Desempeño Laboral***

Según Ponce & Gómez (2021), refiere que es la manera en el que cada colaborador realiza sus tareas designadas, conjunto con la motivación, para laborar de manera eficiente y eficaz y así lograr el éxito de la entidad.

Por su parte Jara et al. (2018), mencionan que el desempeño laboral



es que el colaborador ponga empeño al ejecutar sus funciones, cumpliendo con responsabilidad su rol dentro de la empresa.

Y sí, efectivamente, los trabajadores buscan desempeñarse de la mejor manera para que la entidad consiga sus metas propuestas, también para su propio beneficio, que, si bien es cierto y muchas veces lo vemos, el rendimiento eficiente permite que se obtenga el reconocimiento de los empleadores por la labor que se realiza.

Según nuestro punto de vista, consideramos que el desempeño laboral es la manera en el que un individuo rinde en su lugar de trabajo, dando su mayor esfuerzo para contribuir al alcance de los objetivos planteados por la Institución. Consideramos que un buen desempeño demuestra un buen servicio de su labor.

#### ***2.2.5. Objetivos del desempeño laboral***

Desde nuestro punto de vista, existe diversidad de razones por las cuales un buen desempeño laboral es primordial dentro de la empresa. Consideramos que el desempeño laboral busca que cada persona pueda conocer sus capacidades óptimas para realizar su trabajo, así como las aptitudes que posee para realizarlas. Sin embargo, para medirla es necesario optar por un método muy viable para alcanzar estos objetivos, como es el caso de la evaluación del desempeño laboral.

Según Carrión (2021), considera que la evaluación del desempeño laboral es la estimación total que la empresa desea obtener de los trabajadores por el periodo en el que ellos laboran. Dicha estimación puede ser positivo o negativo, según sea el rendimiento del trabajador.

Por su parte el Lic. Rivero (2019), define a la evaluación del desempeño como el nivel y calidad del trabajo de cada empleado, en su capacidad, las motivaciones y en el progreso del evaluado, a fin de que cada empleado conozca su rendimiento y lo que se espera de ellos, además de reconocer el rendimiento positivo, y detectar los posibles errores para así corregirlos.

Según nuestro punto de vista, la evaluación del desempeño laboral va por

dos caminos. Uno es por parte del empleador y otro por el trabajador. Con respecto a la primera, la evaluación del desempeño es un medio por donde la organización podrá saber si su empleado está realizando sus funciones como se debe o está desempeñándose más de lo que se esperaba. De esta manera también identificar el talento que destacan, es decir la mejora continua que aportan a la entidad, con la finalidad de otorgar reconocimientos e incentivos que ayuden a su desempeño futuro. Cabe señalar que, esta evaluación servirá en las decisiones que se tomen para el provecho de la entidad.

Por otro lado, una evaluación no solo sirve para que el propio trabajador conozca la productividad y utilidad brindó a la empresa, sino conocerse a sí mismo y poder mejorar por su propio beneficio y crecimiento personal.

#### ***2.2.6. Importancia del desempeño laboral***

Álvarez et al. (2018), es importante ya que fortalece a la competitividad, por ende, se genera la necesidad de mejorar sus técnicas, innovar tecnológicamente, aplicando sus habilidades y aptitudes, a fin de que se marque la diferencia entre cada trabajador. Es decir, tener un alto o bajo desempeño.

Según Álvarez et al. (2018), el desempeño laboral debería ser un procedimiento constante y sistematizado a fin de apreciar el progreso y el potencial de cada trabajador, he allí la importancia del desempeño laboral, que permite conocer las aptitudes y actitudes de los colaboradores para incrementar la eficiencia y eficacia de cada entidad o institución.

Según nuestro punto de vista la importancia del desempeño laboral es identificar las cualidades de los trabajadores al efectuar sus funciones dadas por el empleador, con la finalidad de desempeñarse mejor cada día.

#### ***2.2.7. Dimensiones del Desempeño Laboral***

- **Eficiencia**

Según García et al. (2019), es la determinación del resultado por medio del esfuerzo que le ponga y el recurso que utilice. Esto quiere decir que con un mayor resultado mejor será la eficiencia.

Desde nuestras perspectivas, la eficiencia es utilizar la menor cantidad de recursos para alcanzar los objetivos trazados que tiene la empresa, demostrando mayores resultados a su producción.

- **Eficacia**

Para García et al. (2019), la eficacia aprecia el efecto de lo que se realiza. No solo ver si se produce al 100% del servicio o producto, sino se debe contar si se realizó correctamente, a modo de que satisfaga las necesidades de los terceros.

Desde nuestro punto de vista, la eficacia por su parte, es todo lo contrario a la eficiencia, ya que éste busca alcanzar los objetivos de la empresa con la capacidad que tiene el trabajador.

- **Trabajo en Equipo**

Según Alvarado (2021), el trabajo en equipo resulta útil para dar solución a problemas complejos que enfrente la entidad, asimismo permite cumplir con los objetivos trazados a corto o largo plazo, contando con la contribución eficiente y eficaz de cada trabajador.

Desde nuestro punto de vista, el trabajo en equipo es vital para que una entidad marche correctamente, por su parte, el trabajo en equipo permite adquirir y demostrar lealtad, confianza e inteligencia con el fin de aportar en la toma de decisiones futuras.

## **2.3. Definiciones de Términos**

### **2.3.1. Acciones correctivas**

Es el accionar ante la detección de una causa que provoca el problema o el incumplimiento de un requisito ya preestablecido dentro de la Universidad y la eliminación de raíz de dicha causa, por ello mismo, se busca, plantea, propone una solución para evitar que vuelva a ocurrir.

### **2.3.2. Acciones preventivas**

Es el accionar frente a una posible situación indeseable que podría perjudicar de una u otra manera a la Universidad.

### **2.3.3. Comunicación Interna**

Es la comunicación que se realiza de manera descendente (alta gerencia hacia los trabajadores) o ascendente (los trabajadores hacia los de la alta gerencia) dentro la Universidad, creando de esa manera un buen ambiente laboral, donde se promueva la participación de todos y motivarlos para que así puedan realizar sus funciones de manera eficaz y eficiente.

### **2.3.4. Corrupción**

Es el abuso del poder público para obtener beneficios e intereses particulares, así mismo es el acto de corromper y ocasionar anomalías mediante la realización de actividades ilícitas y/o delictivas.

### **2.3.5. Efectividad**

Es considerado como el punto de equilibrio que existe entre la eficiencia y eficacia, esto quiere decir, que se busca obtener buenos resultados utilizando menos recursos con el menor tiempo posible.

### **2.3.6. Evaluación periódica**

Se considera como una herramienta vital para el análisis de la empresa, con el fin de ver cómo fue desarrollándose en los últimos años, así como tener una idea clara de cuáles son los objetivos que se quiere alcanzar en un futuro. Por ello, los factores que inciden en esta evaluación son los objetivos y competencias de la entidad y de los trabajadores respectivamente.

### **2.3.7. Gestión de riesgos**

Es una fase en el que se busca reconocer, examinar los riesgos con el fin de poder realizar un plan estratégico para reducirlos o controlarlos.

### **2.3.8. Marco COSO**

El marco COSO es un modelo diseñado para las empresas o instituciones, principalmente para llevar un control interno de manera eficiente, es decir, es presentado como un proceso aplicable para que los directivos desarrollen con efectividad los sistemas de control, con el fin de disminuir riesgos que pueden ser determinantes en el alcance de los objetivos. El modelo COSO cuenta con cinco componentes que facilitan el buen entendimiento de su aplicación.

### **2.3.9. Rendimiento**

No hay que confundir el desempeño con el rendimiento, lo primero, se refiere al desempeño que tiene una persona con respecto a sus funciones, mientras que el rendimiento se refiere al resultado de su labor. El rendimiento permite que la entidad reconozca el nivel de trabajo que está desempeñando el trabajador.

### **2.3.10. Riesgo**

El riesgo es la probabilidad de que se presente eventos negativos por su mayoría en empresas e instituciones al momento de plantear sus objetivos. A pesar de ello, los riesgos pueden medirse, si se conoce las vulnerabilidades y las amenazas presentes.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Tipo de Estudio

Debido a que no manipularemos las variables, esta investigación es de tipo no experimental, en cambio, observaremos la naturaleza de los fenómenos para aplicar el respectivo análisis de manera objetiva.

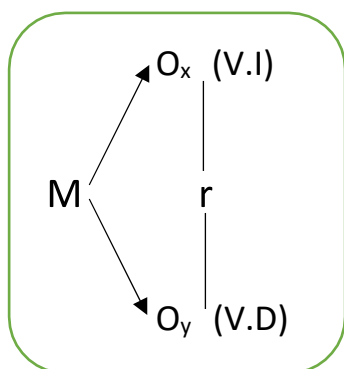
Es de naturaleza cuantitativa ya que se utilizará estadísticas a través de la obtención de los datos numéricos que están vinculados con la variable.

Puesto que se analizará los datos reunidos de un periodo de tiempo determinado, esta investigación es de corte transversal, y tiene como finalidad estudiar a las variables y describirlas en por el momento que se determinó.

### 3.2. Diseño de Estudio

El diseño de estudio aplicado es descriptivo-Correlacional. Es descriptivo porque tienen como finalidad descubrir nuevos hechos de una o más variables en una población; y correlacional, ya que en un contexto específico se conocerá el nivel de vínculo que existe entre ambas variables (Hernández et al., 2017).

Esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio

O<sub>x</sub> = Variable Independiente (Control Interno)

O<sub>y</sub> = Variable Dependiente (Desempeño laboral).

r = Es la relación entre variables.

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1. Población

La población para esta investigación fue finita ya que está constituida por 121 trabajadores administrativos en la comunidad universitaria.

#### 3.3.2. Muestra

El presente proyecto de investigación está conformado por una muestra de 106 trabajadores administrativos; por muestreo no probabilístico por conveniencia, que según (Alejandro , Rojas, 2017) refiere que la muestra “es un subconjunto fielmente representativo de la población”.

Población Finita		
Tamaño de población	N	121
Nivel de confianza	z	99%
Varianza	s <sup>2</sup>	125.476
Error	e	1
Tamaño Muestra	n	106

### 3.4. Métodos y técnicas

Según Briones (2008) las técnicas “permiten conseguir una información valida y confiable” y para el presente trabajo de investigación se utilizarán:

TÉCNICAS	Encuesta	Análisis documental

- **Técnica**

Para medir estadísticamente nuestras variables de investigación se aplicará la técnica de encuesta.

Variable	Técnica
Control Interno	Encuesta
Desempeño Laboral	Encuesta

- **Instrumentos**

Se construirá cuestionarios para medir estadísticamente nuestras variables de investigación en escala de Likert.

Variable	Técnica	Instrumento
Control Interno	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

- **Validación**

Los cuestionarios serán validados por la técnica de juicio de expertos.

Experto	Apellidos y Nombres	Validación
1	Mg. Antony Chahuara Ccari	65%
2	Mg. Igor Ángel Ruiz Zegarra	80%

### 3.5. Tratamiento de datos

Luego de realizar la recolección de datos mediante el cuestionario, haremos uso del software SPSS versión 25 para el procesamiento de la información.

Los métodos estadísticos la cual nos ayudará para reportar los resultados será la prueba de chi-cuadrado y las tablas de frecuencia.

Este resultado nos permitirá plantear nuestras conclusiones y recomendaciones.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Son los resultados que se obtiene a través del tratamiento estadístico tanto descriptiva como inferencial, indicando a través de gráficos y tablas, y analizando finalmente en función a las hipótesis planteadas.

**Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de las variables**

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Control Interno	0.907691377	15
Desempeño Laboral	0.869125428	15

Fuente: Base de datos

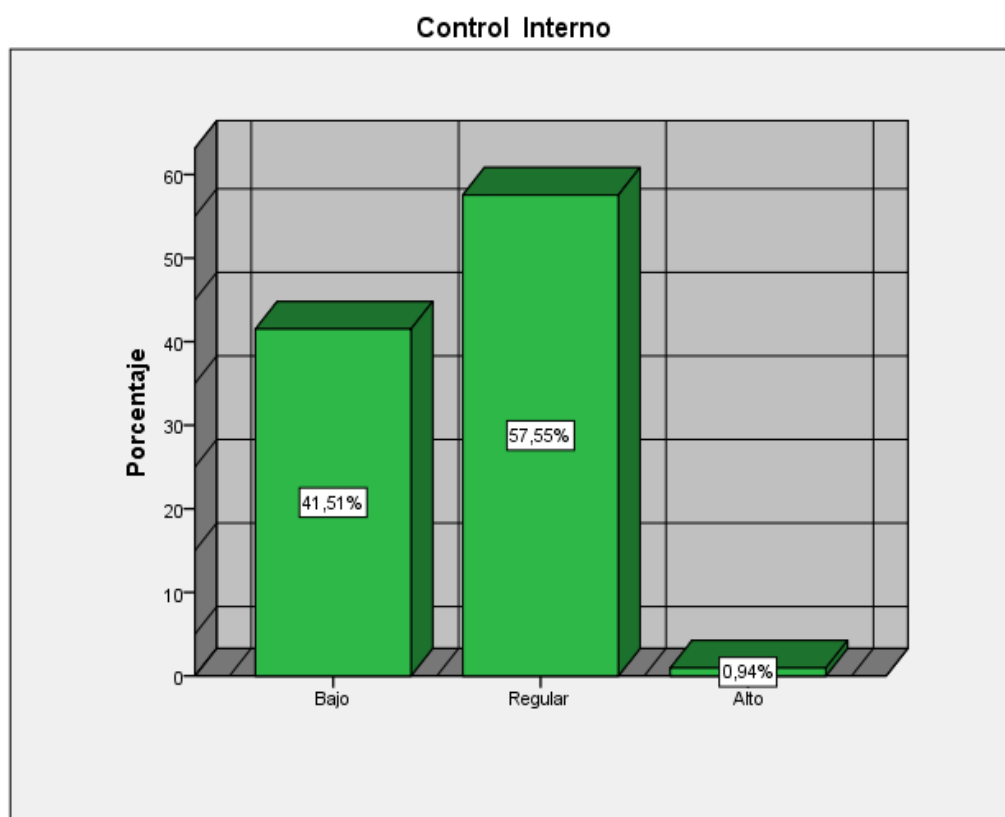
Observando la **Tabla 1** los coeficientes del Alfa de Cronbach para la variable Control Interno es 0.907691377 y para la variable Desempeño Laboral es 0.869125428, los valores sobrepasan el 0,70, a lo que se concluye que existe mayor confiabilidad considerando los instrumentos de recolección de datos para la investigación.

### RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 2: Resultados de la Variable Control Interno**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	41,5
Regular	61	57,5
Alto	1	,9
Total	106	100,0

**Gráfico 1: Respuesta al cuestionario de la variable Control Interno**



Fuente: Elaboración Propia

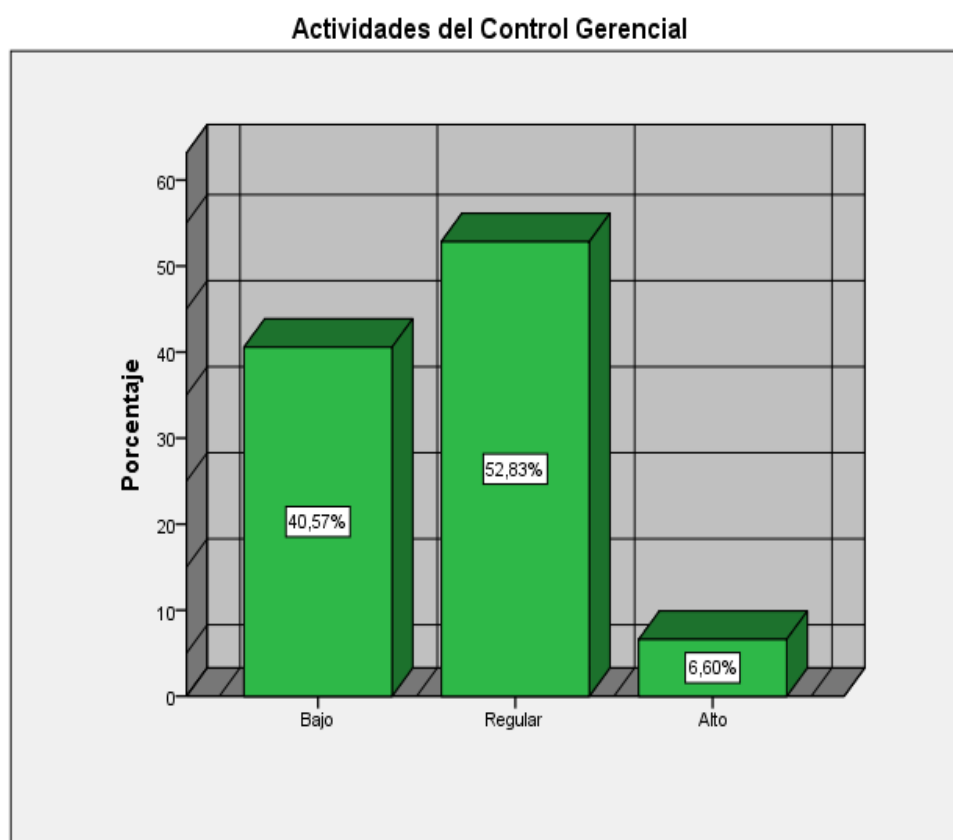
### **INTERPRETACIÓN**

Los resultados de la **Tabla 2** y el **Gráfico 1** nos expone la frecuencia que hay en el Control Interno, donde el 57.55% indica que existe control interno Regular, mientras un 41.51% indica que existe un control interno bajo.

Se puede señalar que, los componentes del Control Interno están como regular, ello significa que el control interno en la UNAMAD conforme los encuestados no cumple con los objetivos o metas trazadas al 100%.

**Tabla 3: Resultados de la Dimensión Actividades del Control Gerencial**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	40,6
	Regular	56	52,8
	Alto	7	6,6
	Total	106	100,0

**Gráfico 2: Respuesta al cuestionario de la Dimensión de Actividades de Control Gerencial**

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN

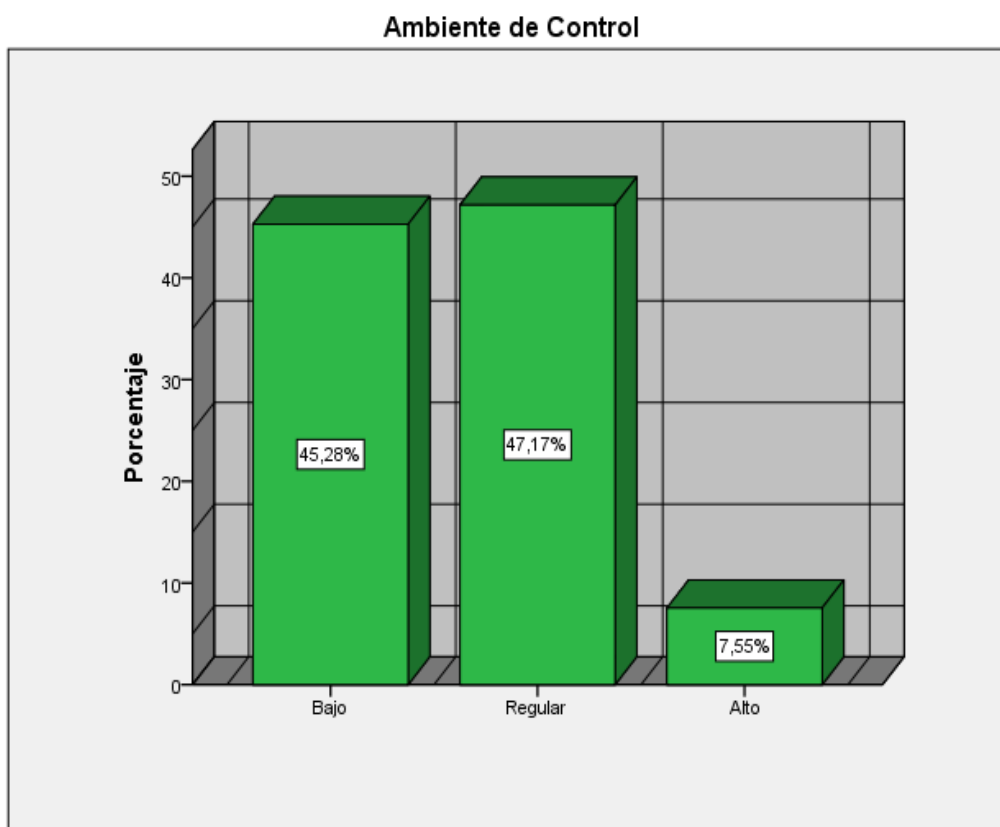
En la **Tabla 3** y el **Gráfico 2** se muestra los resultados donde, el 52.83% afirma que hay Actividades de Control Gerencial de manera regular, un 40.57% indica que es bajo y un 6.60% indica que son altos.

Las Actividades de Control Gerencial como la supervisión de todas las acciones, funciones y tareas, así como facilitar la representación y la labor en equipo que realizan los funcionarios de la UNAMAD es regular, según los encuestados indican que las mejoras no están siendo realizadas de forma oportuna y eficiente conforme el POI en el cual se detallan las actividades o tareas.

**Tabla 4: Resultados de la Dimensión Ambiente de Control**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	48	45,3
	Regular	50	47,2
	Alto	8	7,5
	Total	106	100,0

**Gráfico 3: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Ambiente de Control**



Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN

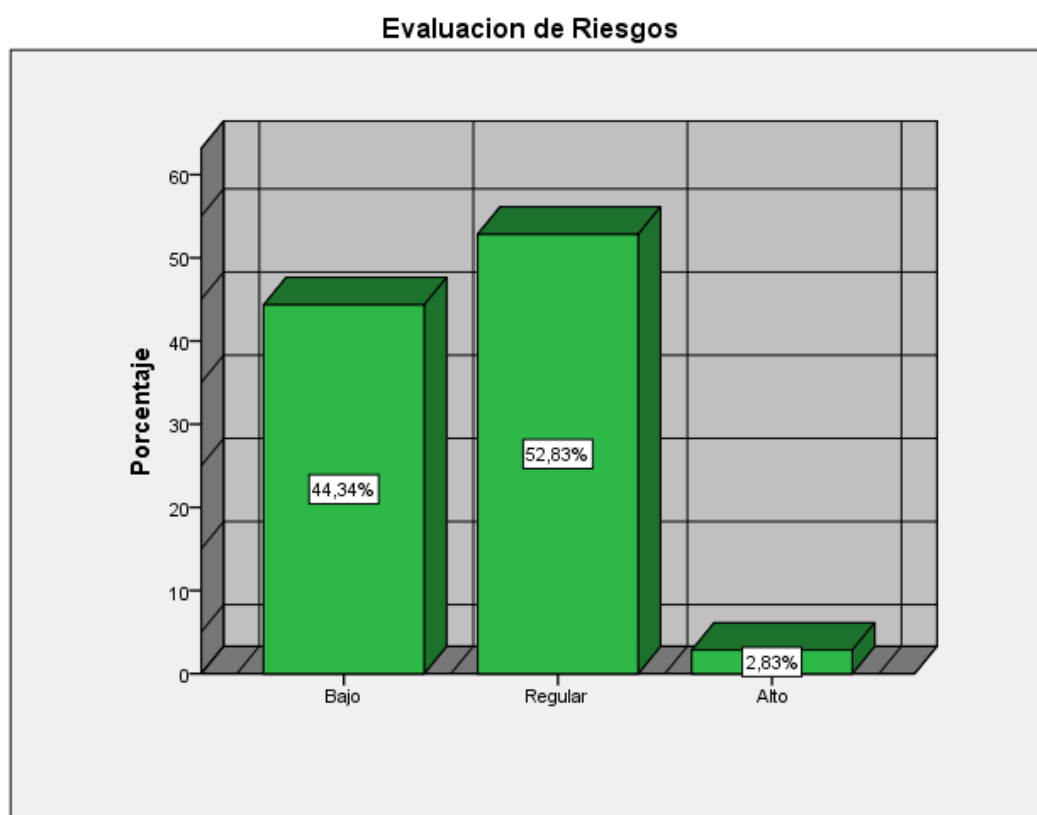
En la **Tabla 4** y el **Gráfico 3** nos indica los resultados donde, el 47.17% indica que existe Ambiente de Control Regular, mientras que un 45.28% indica que es bajo, y un 7.55% indica que es alto.

El Ambiente de Control significa otorgar disciplina y estructura para el control y la capacidad y táctica de la acción de la gerencia, y la percepción de los encuestados señalan que es regular porque existe un plan de la administración de manera regular para evitar desviaciones en el cumplimiento de sus objetivos, así como se considera que la estructura es regularmente adecuada.

**Tabla 5: Resultados de la Dimensión Evaluación de Riesgos**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	47	44,3
	Regular	56	52,8
	Alto	3	2,8
	Total	106	100,0

**Gráfico 4: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Evaluación de Riesgos**



Fuente: Elaboración Propia

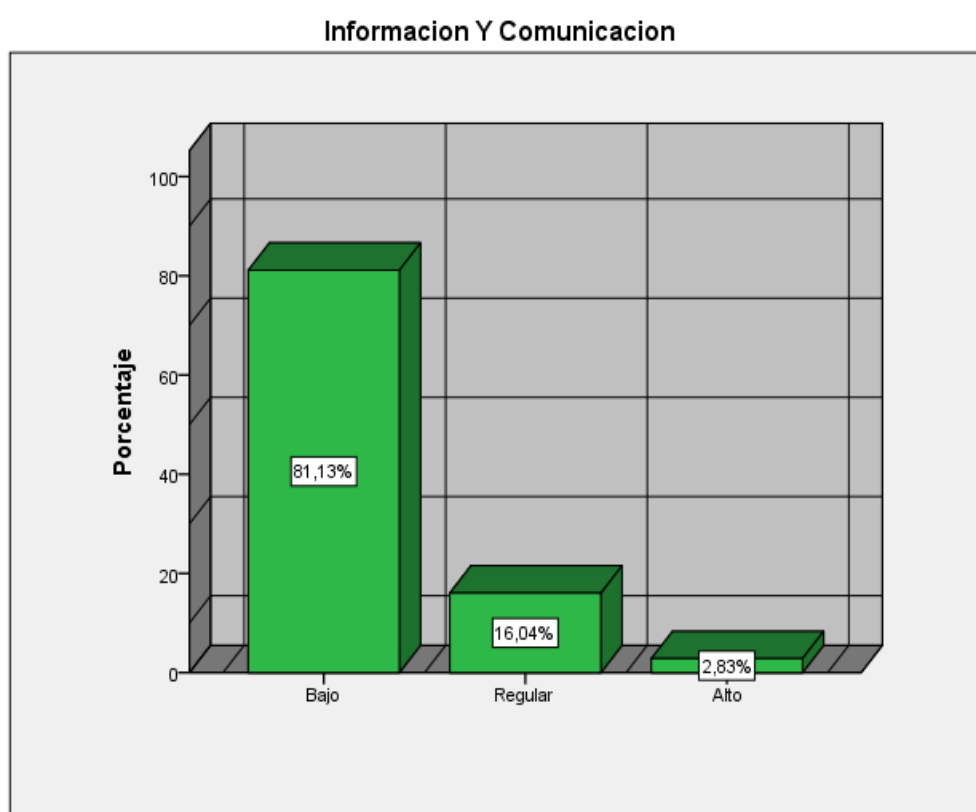
### **INTERPRETACIÓN**

En la **Tabla 5** y el **Gráfico 4** nos muestra los resultados donde, el 52.83% indica que existe la Evaluación de Riesgos Regular, mientras que un 44.34% indica que es bajo, y un 2.83% señala que es alto.

Las encuestas a los trabajadores de la UNAMAD, precisan que la Evaluación de Riesgos referidas al establecimiento de objetivos globales y relevantes y la evaluación periódica del establecimiento de objetivos es regular.

**Tabla 6: Resultados de la Dimensión Información y Comunicación**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	86	81,1
	Regular	17	16,0
	Alto	3	2,8
	Total	106	100,0

**Gráfico 5: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Información y Comunicación**

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN

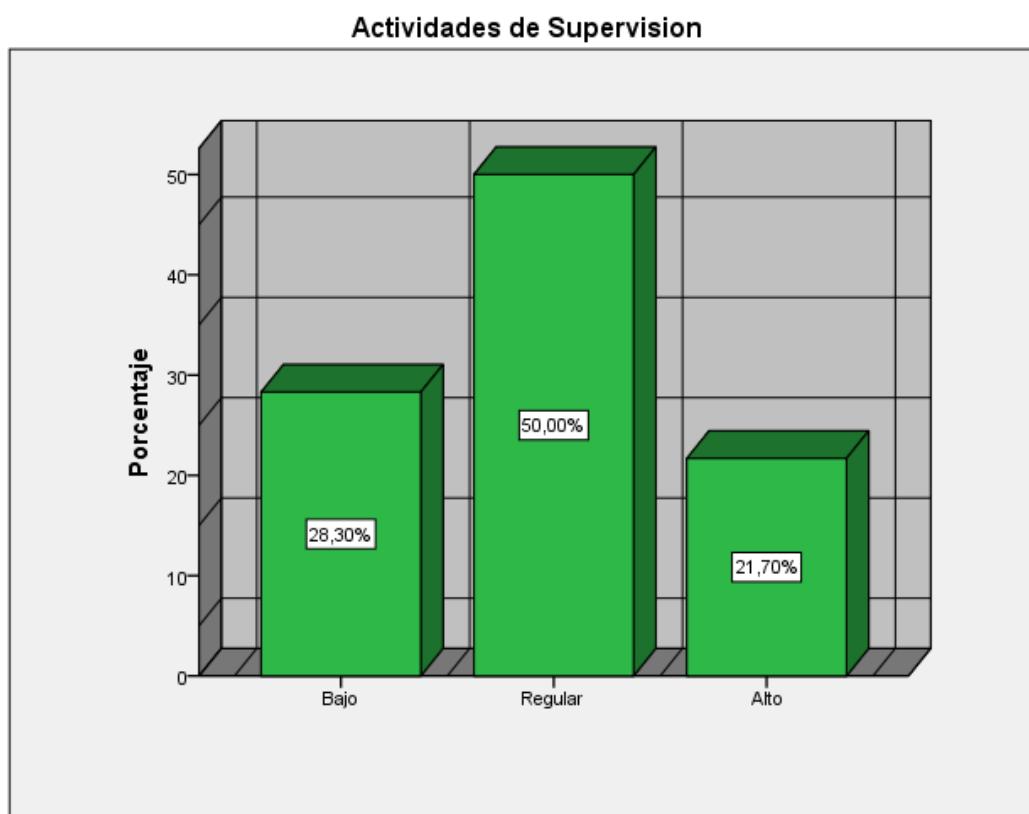
En la **Tabla 6** y el **Gráfico 5** nos muestra los resultados donde, un 16.04% señala que la Información y Comunicación es Regular, mientras que un 81.13% indica que es bajo, y un 2.83% indica es alto.

Conforme las encuestas realizadas a los trabajadores de la UNAMAD, se puede indicar que esta dimensión es regular respecto de la información brindada, no es suficiente ni adecuada, y al interior de la Institución la comunicación interna y externa es regular.

**Tabla 7: Resultados de la Dimensión Actividades de Supervisión**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	28,3
	Regular	53	50,0
	Alto	23	21,7
	Total	106	100,0

**Gráfico 6: Respuesta al cuestionario de la Dimensión Actividades de Supervisión**



Fuente: Elaboración Propia



## INTERPRETACIÓN

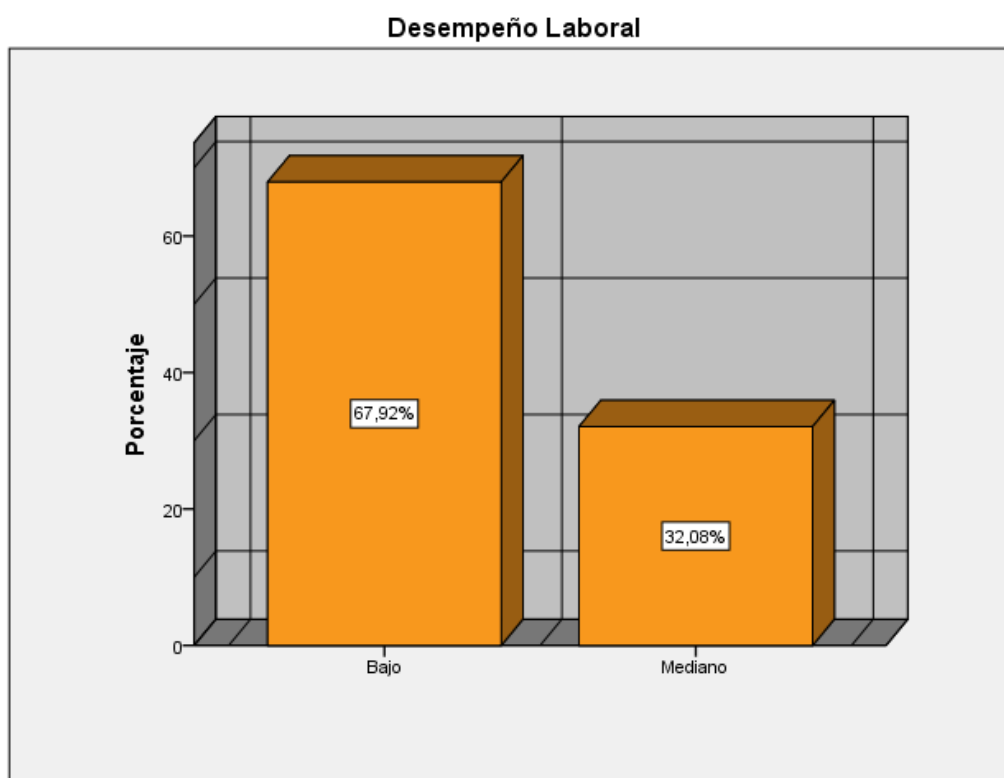
En la **Tabla 7** y el **Gráfico 6**, nos muestra los resultados donde, el 50% indica actividades de supervisión son regulares, el 28.30% indica actividades de supervisión son bajas y el 21.70% indica actividades de supervisión son altas.

En las Actividades de Supervisión realizadas a los trabajadores de la UNAMAD, se aprecia que la evaluación periódica de los procesos y monitoreo del apropiado del control interno es regular.

**Tabla 8: Resultados de la Variable Desempeño Laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	67,9
Válido Mediano	34	32,1
Total	106	100,0

**Gráfico 7: Respuestas al cuestionario en su variable Desempeño Laboral**



Fuente: Elaboración Propia

## INTERPRETACIÓN

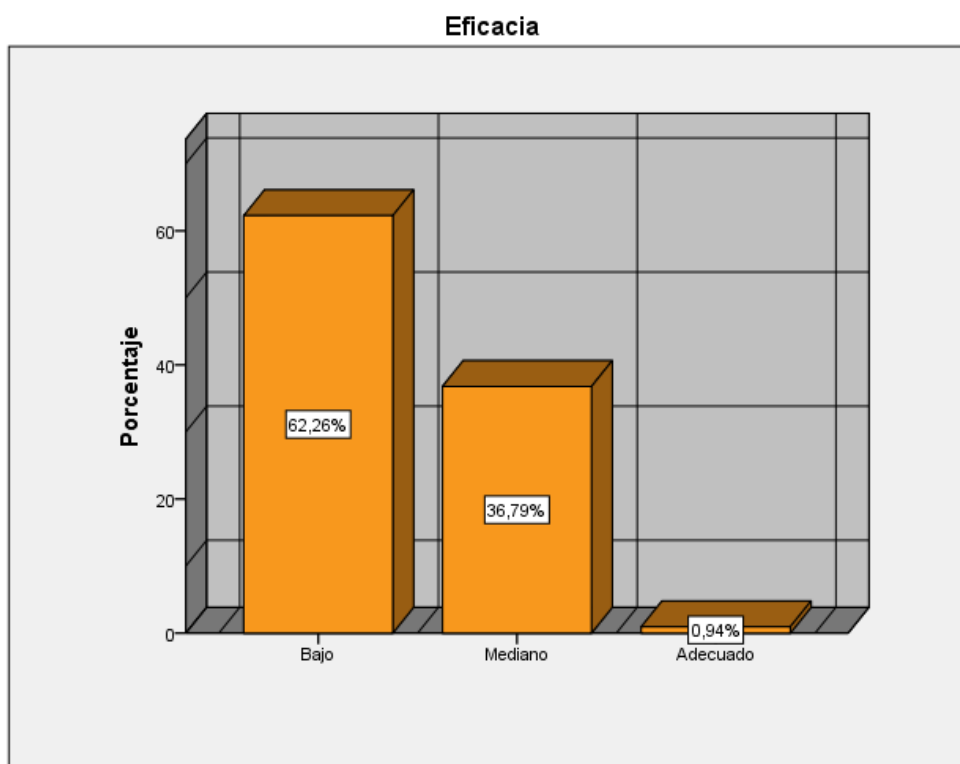
En la **Tabla 8** y el **Gráfico 7** nos demuestra la frecuencia que existe en el cuestionario de la variable Desempeño Laboral, donde el 67.92% señala que el desempeño laboral es bajo, y el 32.08% indica que el desempeño laboral es mediano o regular.

El Desempeño Laboral referida a las dimensiones eficiencia, eficacia y trabajo en equipo es bajo, lo que indica que el compromiso, el uso de recursos necesarios, la planificación, la responsabilidad, la comunicación asertiva y el clima organizacional adecuada es baja.

**Tabla 9: Resultados de la Dimensión Eficacia**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	62,3
	Mediano	39	36,8
	Adecuado	1	,9
	Total	106	100,0

**Gráfico 8: Respuestas al cuestionario de la Dimensión Eficacia**



Fuente: Elaboración Propia

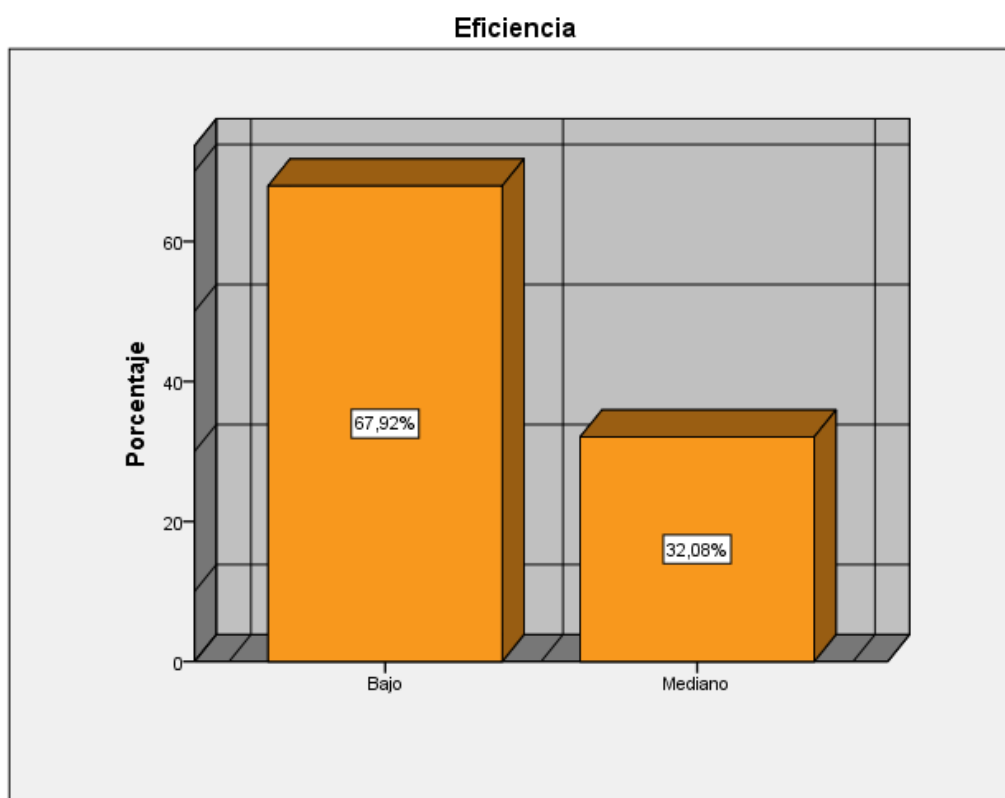
### **INTERPRETACIÓN**

Los resultados de la **Tabla 9** y el **Gráfico 8** nos muestra la frecuencia que existe en el cuestionario el 62.26% indicando que la eficacia en el desempeño laboral es baja, el 36.79% indica que la eficacia laboral es mediana 0.94% indica que la eficacia es adecuada.

La eficacia, indica conforme las encuestas realizadas que es baja, porque los trabajadores de cada área no cumplen con sus funciones de manera inmediata y principalmente los recursos con que cuenta la Institución son insuficientes para el adecuado Desempeño Laboral de los mismos, a la vez, la infraestructura de algunas oficinas no es la adecuada para el desarrollo de un trabajo eficiente.

**Tabla 10: Resultados de la Dimensión Eficiencia**

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	67,9
Válido Mediano	34	32,1
Total	106	100,0

**Gráfico 9: Respuestas al cuestionario de la Dimensión Eficiencia**

Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN

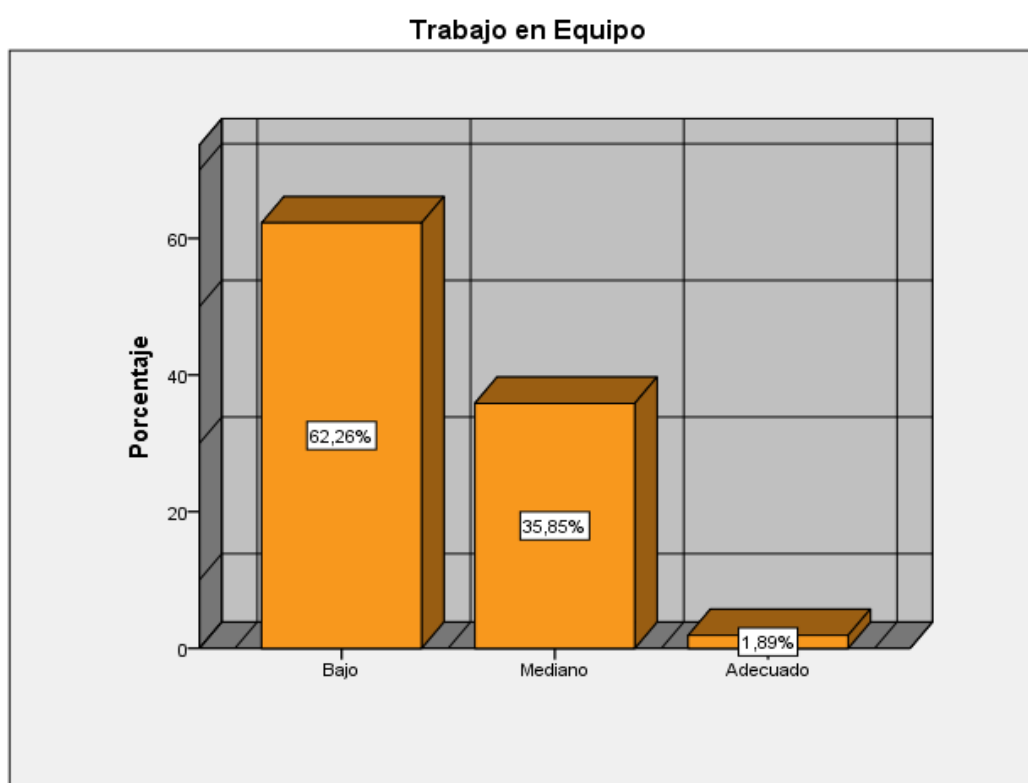
Los resultados de la **Tabla 10** y el **Gráfico 9** nos muestra la frecuencia que existe en el cuestionario de la dimensión eficiencia en el desempeño laboral, donde el 67.92% indica que esta dimensión en el desempeño laboral es baja, el 32.08% indica que la eficiencia laboral es mediana.

La eficiencia se refiere a planificar y actuar con responsabilidad, y conforme las encuestas, los trabajadores consideran que los funcionarios que toman decisiones no realizan una planificación para el desarrollo de sus actividades.

**Tabla 11: Resultados de la Dimensión Trabajo en Equipo**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	62,3
	Mediano	38	35,8
	Adecuado	2	1,9
	Total	106	100,0

**Gráfico 10: Respuestas al cuestionario de la Dimensión Trabajo en Equipo**



Fuente: Elaboración Propia

### INTERPRETACIÓN

Los resultados de la **Tabla 11** y el **Gráfico 10** nos muestra la frecuencia que existe en el cuestionario de la dimensión Trabajo en Equipo en el Desempeño Laboral, donde el 62.26% indica que el Trabajo en Equipo es bajo, el 35.85%

indica que el Trabajo en equipo es mediano y un 1.89% indica que el trabajo en equipo es el adecuado.

Las encuestas realizadas al personal administrativo de la UNAMAD, al contar con un Control Interno regular, se puede advertir que el trabajo en equipo es bajo, ya que cada quien cumple sus funciones y no existe coordinaciones previas para un resultado óptimo y adecuado.

## **PRUEBAS DE NORMALIDAD**

Para analizar las pruebas de normalidad primero se tiene que comprobar si se cumple con las condiciones y saber si los datos se ajustan a la distribución normal de prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov. Estas pruebas permiten determinar si el conjunto de datos de una muestra sigue una distribución normal o no.

### **Kolmogorov- Smirnov**

Se aplica a muestras grandes, mayores a 50

**H<sub>0</sub>:** La muestra sigue una distribución normal

$$X = N (\mu, \alpha^2)$$

**H<sub>1</sub>:** La muestra no sigue una distribución normal

$$X = N (\mu, \alpha^2)$$

### **Shapiro – Wilk**

Se aplica a muestra pequeñas menores o iguales a 50

**H<sub>0</sub>:** La muestra sigue una distribución normal

$$X = N (\mu, \alpha^2)$$

**H<sub>1</sub>:** La muestra no sigue una distribución normal

$$X = N (\mu, \alpha^2)$$

### **Regla de decisión**

Donde p-valor es el valor de probabilidad y  $\alpha$  es el nivel de significancia.

- Si **p – valor  $\leq \alpha$**  la hipótesis nula es rechazada, ejemplo ( $p=0.80 > \alpha = 0.05$ ), Eso significa que no hay pruebas suficientes para refutar la hipótesis nula, lo que confirma que los datos tienen una distribución normal.

- Si **p-Valor** >  $\alpha$ , entonces no es rechazada la hipótesis nula, ejemplo ( $p=0.00 < \alpha = 0.05$ ) por tanto, Este resultado confirma que los datos no siguen una distribución normal porque existe evidencia suficiente para no aceptar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alternativa.

**Tabla 12: Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov - Shapiro-Wilk para una muestra**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
v1	,080	106	,092	,986	106	,324
v2	,121	106	,001	,969	106	,013
d1	,126	106	,000	,967	106	,009
d2	,122	106	,001	,962	106	,004
d3	,152	106	,000	,952	106	,001
d4	,170	106	,000	,904	106	,000
d5	,138	106	,000	,932	106	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Según la **Tabla 12** el resultado de la prueba normalidad establecida mediante Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> - Shapiro-Wilk, se observa que la muestra establecida para la presente investigación es de 106 que se denota en el gl (Grados de libertad) entonces, es una muestra grande que superó las 50 unidades, por lo tanto, se toma la decisión de aceptar la prueba de normalidad establecida por Kolmogorov- Smirnov.

Si analizamos los resultados de la variable v2 y la dimensión d1, d2, d3, d4, d5 presentados en el cuadro, se evidencia que todos tienen un p-valor < que 0.05 por lo tanto, se concluye que las distribuciones de los datos no son normales y se utiliza un estadístico no paramétrico para calcular la prueba de hipótesis.

## PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

**H<sub>0</sub>:** El Control Interno no influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**H<sub>1</sub>:** El Control Interno influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**Nivel de significación:** Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5%.

**Regla de decisión:** Si Sig. (bilateral)  $\leq$  0.05 se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 13: Prueba de Rho-Spearman de Control Interno y Desempeño Laboral**

		Correlaciones		
			Control Interno	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Según la **Tabla 13** de la prueba Rho-Spearman se obtiene 0.465 lo que indica que hay una relación directamente proporcional buena entre las variables Control Interno y Desempeño Laboral.

Por otro lado, el valor de significancia bilateral de p-valor es 0,000, la cual es inferior a 0,05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna aplicando los criterios de decisión y respaldo estadístico, esto indica que, el Control Interno influye de manera significativa en el Desempeño



Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en el año 2023.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 01:

**H<sub>0</sub>:** Las actividades del control gerencial no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Las actividades del control gerencial influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**Nivel de significación:** Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5%.

**Regla de decisión:** Si Sig. (bilateral)  $\leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 14: Prueba de Rho-Spearman de Actividades de Control Gerencial y Desempeño Laboral**

Correlaciones				
		Actividades del Control Gerencial		
		Desempeño Laboral		
Rho de Spearman	Actividades del Control Gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	106	106

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

Según la **Tabla 14** de la prueba Rho-Spearman, se obtiene 0.292 que implica una relación directamente proporcional buena entre la dimensión Actividades de Control Gerencial y la Variable Desempeño Laboral.

Por otro lado, se confirma la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula ya que el valor de la significancia bilateral de p-valor es 0,002, el cual es inferior a 0,05, aplicando una apreciación de una gran cantidad de decisiones y respaldo estadístico. Esto quiere decir que, las Actividades del Control Gerencial influyen significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02:

**H<sub>0</sub>:** El ambiente de control no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**H<sub>1</sub>:** El ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**Nivel de significación:** Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5%.

**Regla de decisión:** Si Sig. (bilateral)  $\leq$  0.05 se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 15: Prueba de Rho-Spearman de Ambiente de Control y Desempeño Laboral**

Correlaciones				
			Ambiente de Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ambiente de Control	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

La **Tabla 15** de la prueba Rho-Spearman muestra un resultado de 0.507, ello quiere decir que hay una buena relación directamente proporcional entre la variable de desempeño laboral y la dimensión del entorno de control.

Por otro lado, utilizando un criterio de mucha decisión y respaldo estadístico, se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula porque el p-valor de significancia bilateral es 0,000, que es inferior a 0,05. De tal modo que se acepta H1, esto indica que, el Ambiente de Control influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 03:

**H<sub>0</sub>:** La evaluación de riesgos no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**H<sub>1</sub>:** La evaluación de riesgos influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**Nivel de significación:** Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5%.

**Regla de decisión:** Si Sig. (bilateral)  $\leq$  0.05 se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 16: Prueba de Rho-Spearman de Evaluación de Riesgos y Desempeño Laboral**

		Correlaciones		
			Evaluación de Riesgos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación de Riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Según la **Tabla 16** de la prueba Rho-Spearman, se obtiene 0.476 que implica una relación directamente proporcional buena entre la dimensión Evaluación de Riesgo y la variable Desempeño Laboral.

Por otro lado, se confirma la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula ya que el valor de la significancia bilateral de p-valor es 0,000, el cual es inferior a 0,05, aplicando un criterio de mucha decisión y respaldo estadístico, esto significa que, la Evaluación de Riesgos influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

#### **PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 04:**

**H<sub>0</sub>:** La información y comunicación no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**H<sub>1</sub>:** La información y comunicación influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**Nivel de significación:** Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5%.

**Regla de decisión:** Si Sig. (bilateral)  $\leq$  0.05 se rechaza H<sub>0</sub>.

**Tabla 17: Prueba de Rho-Spearman de Información y Comunicación y Desempeño Laboral**

		Correlaciones		
			Información Y Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Información Y Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,199*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,199*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	106	106

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

Según la **Tabla 17** de la prueba Rho-Spearman, se obtiene 0.199 que implica una relación directamente proporcional buena entre la dimensión Información y Comunicación y la variable Desempeño Laboral.

Por otro lado, aplicando un criterio de decisión y respaldo estadístico, se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.041 y rechazando la hipótesis nula por ser inferior a 0,05, esto significa que, la Información y Comunicación influyen de manera en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

#### **PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 05:**

**H<sub>0</sub>:** Las actividades de supervisión no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Las actividades de supervisión influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

**Nivel de significación:** Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5%.

**Regla de decisión:** Si Sig. (bilateral)  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$ .

**Tabla 18: Prueba de Rho-Spearman de Actividades de Supervisión y Desempeño Laboral**

Correlaciones				
		Actividades de Supervisión		
		de Supervisión		Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Actividades de Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

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

Según la **Tabla 18** de la prueba Rho-Spearman, se obtiene 0.381 que implica una relación directamente proporcional buena entre la dimensión Actividades de Supervisión y la variable Desempeño Laboral.

A su vez, el valor de la significancia bilateral de p-valor (0,0001), demostrando que es inferior a 0,05, ello hace que se rechace la hipótesis nula incidiendo desde un criterio de decisión y respaldo estadístico. Por lo que se acepta  $H_1$ , es decir que, las Actividades de Supervisión influyen significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.

## CONCLUSIONES

1. El Control Interno influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023. Según Tablas 2 y 8 y Gráficos 1 y 7, en el orden dado, acorde al análisis de los baremos, el Control Interno es regular (57.55%) y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos es bajo (67.92%).
2. Las actividades del Control Gerencial influyen significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023. Según Tabla 3 y Gráfico 2, en el orden dado, acorde al análisis de los baremos, las Actividades de Control Gerencial es regular (52.83%) y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos es bajo.
3. El Ambiente De Control influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023. Según Tabla 4 y Gráfico 3, en el orden dado, acorde al análisis de los baremos, el Ambiente De Control es regular (47.17%) y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos es bajo.
4. La Evaluación De Riesgos influye significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023. Según Tabla 5 y Gráfico 4, en el orden dado, acorde al análisis de los baremos, la Evaluación De Riesgos es regular (52.83%) y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos es bajo.

5. La Información Y Comunicación influyen significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023. Según Tabla 6 y Gráfico 5, en el orden dado, acorde al análisis de los baremos, la Información Y Comunicación es bajo (81.13%) y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos es bajo.
  
6. Las Actividades de Supervisión influyen significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023. Según Tabla 7 y Gráfico 6, en el orden dado, acorde al análisis de los baremos, las Actividades de Supervisión es regular (50.00%) y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos es bajo.



## RECOMENDACIONES

1. Tanto el Control Interno y el Desempeño Laboral son elementos clave para garantizar la eficiencia y la transparencia en cualquier institución u organización. Por ello, se recomienda fortalecer y hacer uso óptimo del sistema de control interno, el cual es una barrera importante contra cualquier acto de corrupción, también permitirá mejorar significativamente el rendimiento del personal administrativo y contribuir al alcance de los objetivos estratégicos de la universidad. Las autoridades responsables deben realizar una formación continua a sus trabajadores para mejorar sus habilidades y conocimientos, también brindar a los mismos un ambiente de trabajo y los recursos necesarios para que realicen sus tareas de manera eficaz y eficiente, a la vez, los trabajadores administrativos deben asumir con compromiso y responsabilidad sus funciones.
2. Para mejorar las Actividades de Control Gerencial se sugiere que las autoridades responsables deben potenciar la planificación estratégica en la cual se debe realizar un análisis exhaustivo de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, la cual permitirá identificar las áreas a mejorar y mitigar cualquier riesgo que se presente. También sería factible definir indicadores clave de desempeño (KPIs) la cual ayudará a medir y monitorear el cumplimiento de los objetivos establecidos. A su vez, promover una adecuada cultura organizacional, el cual permita a los trabajadores administrativos comprender con claridad sus funciones y/o responsabilidades.

3. Para potenciar el Ambiente de Control, las autoridades responsables de la institución deben concientizar y predicar con ejemplo a los trabajadores administrativos de la importancia del control interno y los beneficios que conlleva el mismo; para ello es imprescindible fomentar el compromiso con la institución y los valores éticos con las que deben realizar sus funciones. Por ello se sugiere realizar capacitaciones y/o talleres continuos a los trabajadores administrativos sobre el alcance de llevar a cabo los controles internos establecidos como, por ejemplo, cómo identificar posibles actos de corrupción o como reconocer conductas inapropiadas, esta información aportará a crear un ambiente de control responsable y a su vez, impulsa de manera individual una responsabilidad sobre la disminución de riesgos.
4. Para fortalecer la Evaluación de Riesgo, es necesario que los responsables de la Institución evalúen los riesgos de cada objetivo para determinar el nivel que tiene cada uno (mayor riesgo, riesgo regular, bajo riesgo), sabiendo que existe la operación información y cumplimiento, pero que sin embargo estos deben ser detalladas para que los trabajadores puedan manejar y reconocer el impacto que tiene cada riesgo, con el objetivo de tomar decisiones significativas que reduzcan los riesgos que puedan interrumpir la consecución de los objetivos.
5. Para mejorar en cuanto a la Información y Comunicación, se recomienda que, la Institución o en este caso, la alta dirección se centre en brindar información limitada pero relevante y comunicar internamente a los trabajadores administrativos de la UNAMAD en cada área de la Institución (Área de Recursos Humanos, Presupuestos, área de abastecimiento, Administración, contable y otras) para que puedan apoyar en las funciones del control interno y contribuir al cumplimiento de los objetivos. También es necesaria que los responsables de Informar y comunicar, realicen este acto externamente, con la finalidad de ser transparentes con aquellos que no forman parte del área administrativa, y con ello me refiero a

estudiantes, que revisan el portal de transparencia con frecuencia para buscar información importante y de calidad.

6. Finalmente, para poder mejorar las Actividades de Supervisión, se sugiere que las autoridades responsables de cada área, realicen monitoreo constante a la labor que realizan los trabajadores de la Institución, de tal manera que puedan detectar cualquier tipo de deficiencia que pueda ser perjudicial para un buen control interno, y a su vez crear procedimientos que aseguren una buena toma de decisiones y así, los trabajadores pueden desempeñarse de manera eficiente en su centro de trabajo para finalmente evaluar si los componentes y principios están marchando de la mejor manera dentro de la Institución.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Vásquez, Olga . (2016). Visión Integral del Control Interno. *Revista Contaduría Universidad de Antioquia*, 139-154.
- Acosta, M. (24 de Enero de 2020). *Marsh Risk Consulting*. Obtenido de ¿Qué es el control interno y por qué es importante?: <https://www.marsh.com/mx/services/risk-consulting/insights/what-is-internal-control-and-why-is-it-important.html>
- Aguirre, A., Castellon, J., & Beatriz, R. (2021). *Análisis del control interno para la mejora del desempeño laboral de la empresa Construnica en la ciudad de Estelí, primer semestre 2020*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/15671/1/20182.pdf>
- Alejandro , Rojas. (09 de 2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de Población y Muestra: <http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Alvarado, D. (2021). Beneficios del trabajo en equipo durante la formación académica entre áreas de la salud. *REVISTA SCIENTIFIC - ENSAYO ARBITRADO*, 314.
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). *Fundación Dialnet*. Obtenido de El desempeño laboral un problema social de la ciencia: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N., & Figueroa, M. (2018). La Evaluación del Desempeño Laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*.
- Astudillo, A., & Del Rosario, G. (15 de 09 de 2020). *El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15551/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-576.pdf>

- Bizneo. (2019). *Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
- Cardona, L. (2018). *EFFECTIVIDAD DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA E.S.E. HOSPITAL PIO X DE LA TEBAIDA, QUINDIO, COLOMBIA*. Obtenido de [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5471/Efectividad\\_procesos\\_ESE\\_PioX.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/5471/Efectividad_procesos_ESE_PioX.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrión, J. (2021). *MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA DEL CANTÓN CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR AÑO 2021*. Obtenido de MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA DEL CANTÓN CHIMBO PROVINCIA BOLIVAR AÑO 2021: <https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3926/1/TESIS%20JO S%C3%89%20DAVID%20CARRI%C3%93N%20VILLEGAS-1.pdf>
- Chambilla, K. (2021). *Universidad César Vallejo*. Obtenido de Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios, 2021: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76655/Chambilla\\_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76655/Chambilla_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuéllar, G. (20 de Junio de 2020). *Control Interno (COSO): Componente Información y Comunicación*. Obtenido de Control Interno (COSO): Componente Información y Comunicación: <https://www.youtube.com/watch?v=t6N17ZyUWfQ>
- García, J., Cazallo, A., Barragan, C., Mercado, M., Olarte, L., & Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*.
- Gómez, María Celeste; Lazarte Barbeito, Carlos P. (2019). *CONTROL INTERNO*. Tucumán, Argentina: Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional Tucuman.
- Hernández, Osneidy. (2016). La auditoría interna y su alcance ético

- empresarial. *Actualidad Contable Faces*, 33.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2017). *Metodología de la Investigación sexta edición*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 743-744.
- Lic. Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*.
- Marroquín, Roberto. (s.f.).
- Melendez, L. A. (2018). *Univercidad Nacional del Altiplano*. Obtenido de El Control Interno como mecanismo de una gestión administrativa eficaz de las municipalidades provinciales de la Región de Madre de Dios: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/8971/Luis\\_Alberto\\_Melendez\\_Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/8971/Luis_Alberto_Melendez_Ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orihuela, P. K. (2018). *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*. Obtenido de Control Interno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio Limeño, 2017: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14446/Orihuela\\_BPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14446/Orihuela_BPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ponce, L., & Gómez, S. (30 de 04 de 2021). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). El Control Interno y sus herramientas de aplicación COSO y COCO. *COFIN HABANA*.
- Quiroga, A. (13 de Octubre de 2020). *Leegales*. Obtenido de Qué es el control interno y cuáles son sus componentes: <https://dianhoy.com/control-interno/>
- Salizar, S. Y. (2021). *Universidad Privada de Tacna*. Obtenido de Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2037/Sali>

zar-Suarez-Susan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sy Corvo, H. (2018). *Lifeder*. Obtenido de Desempeño laboral: características y ejemplos: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Tesen, D. M. (2023). *UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*. Obtenido de Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111633/Tesen\\_TDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111633/Tesen_TDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Urdanegui, R. (2019). El Control Interno en las empresas. *REVISTAS UPC*, 13.
- Vargas, L. (2018). *Control Interno en la ejecución de obras por Administración directa del Gobierno Regional de Madre de Dios, periodo 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/597/004-3-11-035.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, Olga. (2016). Visión integral del control interno. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 139-154.

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACION Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera el control interno influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi. El control interno si influye de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control Interno</li> </ul> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades del control gerencial</li> <li>• Ambiente de control</li> <li>• Evaluación de riesgos</li> <li>• Información y comunicación</li> <li>• Actividades de Supervisión</li> </ul>	<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p>El presente trabajo de Investigación es de tipo No experimental. Es descriptivo porque indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población para así proporcionar su Descripción y correlacional porque busca conocer el grado de relación que existe entre las variables.</p>	<p><b>POBLACION Y MUESTRA</b></p> <p><b>POBLACION</b></p> <p>Está conformado por 121 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>La muestra de la población es de 106 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿De qué manera las actividades del control gerencial influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar de qué manera las actividades del control gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>H.E.1. Las actividades del control gerencial si influye de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la</p>			



<p>¿De qué manera el ambiente de control influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p>	<p>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.  Determinar de qué manera el ambiente de control influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional</p>	<p>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.  El ambiente de control si influye de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional</p>	<p>VARIABLE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño Laboral</li> </ul> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eficacia</li> <li>Eficiencia</li> <li>Trabajo en Equipo</li> </ul>	<p>El método a utilizar será deductivo y la técnica empleada es de la ENCUESTA.</p>	
<p>¿De qué manera la evaluación de riesgos influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p>	<p>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.  Determinar de qué manera la evaluación de riesgos influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional</p>	<p>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.  La evaluación de riesgos si influye de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional</p>			
<p>¿De qué manera la información y comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional</p>	<p>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>	<p>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>			

<p>Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p> <p>¿De qué manera las actividades de supervisión influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera la información y comunicación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>	<p>La información y comunicación si influye de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>			
<p>Amazónica de Madre de Dios, año 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera las actividades de supervisión influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>	<p>Las actividades de supervisión si influyen de manera considerable en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, año 2023.</p>			

## Anexo 2: Instrumento

### **ENCUESTA PARA EVALUAR**

#### **INTRODUCCIÓN:**

El actual instrumento forma parte del proyecto de investigación titulada: “**EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023**” la cual está dirigida a la comunidad universitaria.

Dicha encuesta será anónima y es recomendable que las preguntas sean respondidas de manera imparcial, ya que los resultados serán manipulados exclusivamente para la investigación. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

#### **INSTRUCCIONES:**

A continuación, se le presenta preguntas que deberá responder con la mayor veracidad.

- Marque con aspa(x) en la casilla donde indique la respuesta que considere adecuado según su criterio.

## CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿Los funcionarios de la UNAMAD, cumplen con las supervisiones de todas las acciones que realizan las áreas?					
2	¿Una vez desarrolladas las supervisiones de los funcionarios, se procede a realizar las mejoras para el cumplimiento de las funciones o tareas?					
3	¿El nivel de control interno que aplica la UNAMAD garantiza la transparencia para el cumplimiento de sus labores?					
4	¿Las áreas en las cuales desempeña sus labores, cuenta con el apoyo y trabajo en equipo?					
5	¿Existe un plan de la administración para evitar desviaciones en el cumplimiento de sus objetivos?					
6	¿Considera usted que la estructura organiza es adecuada para el control y disciplina en las labores o funciones encomendadas?					
7	¿Al no contar con los recursos necesarios los trabajadores de la UNAMAD, siguen cumpliendo con sus funciones?					
8	¿Cree usted que los trabajadores de la UNAMAD logran con sus objetivos Institucionales?					
9	¿Considera que los trabajadores se encuentran preparados para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos?					
10	¿La información que se encuentra en el Portal de Transparencia de la Entidad es completa y actualizada?					
11	¿Considera usted que la información solicitada debe estar en un archivo digitalizado?					
12	¿Considera usted que la información solicitada debe estar en un archivo digitalizado?					
13	¿La entidad efectúa continuamente autoevaluaciones a sus colaboradores con el fin de mejorar los procesos y metas posteriores?					
14	¿Las unidades encargadas de realizar un monitoreo dentro de la institución, hacen de conocimiento a los responsables del control los defectos que pudiesen presentarse en el espacio de trabajo, para que de esa manera puedan corregirlo?					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿El personal de la UNAMAD resuelve de manera inmediata las solicitudes que se realizan?					
2	¿El personal a cargo tiene compromiso de trabajo?					
3	¿Los recursos con los que cuenta la UNAMAD, son suficientes para el adecuado desempeño laboral?					
4	¿Considera usted que se necesitan mejorar aspectos de infraestructura en su oficina?					
5	¿Cree usted que los trabajadores necesitan de una planificación para el desarrollo de sus actividades?					
6	¿Considera usted que existe planificación entre los funcionarios que toman decisiones?					
7	¿Cree usted que los que laboran en la UNAMAD cumplen con eficacia sus responsabilidades?					
8	¿Cumple usted con responsabilidad sus funciones determinadas en el ROF?					
9	¿En la Institución se valora y respeta las ideas de todos los trabajadores?					
10	¿Ante una situación compleja en su cargo puede expresar claramente los problemas?					
11	¿Se promueve dentro de la Universidad un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?					
12	¿Los funcionarios y personal están preparados para otorgar un clima organizacional adecuado?					

Anexo 3: Solicitud de Autorización para la Realización de Estudio

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CARTA N. ° 001-RKSC-RIIH-2023.

Señora:  
CPC. YENI VERONICA TAYPE CALLA  
Directora de la Dirección General de Administración.  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.



PRESENTE.

**ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez, manifestarle que en condición de bachilleres de la carrera profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios venimos realizando el trabajo de investigación para obtener nuestro Título profesional mediante la tesis titulada: **"CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023"**

Por tal razón, recorro a su despacho para solicitar la autorización de aplicación de instrumento tales como encuesta al personal administrativo que labora en dicha Institución.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud.  
Muy reconocido

Atentamente,

Bach. IRARICA HUAMAN, Rosa Isabel  
DNI: 73678184

Bach. SOTO CHURATA, Roxy Kely  
DNI: 72899814

## Anexo 4: Solicitud de Validación de Instrumento



"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Puerto Maldonado, 06 de diciembre del 2023

### CARTA S/N-2023

Señor (a): Mg. Igor Ángel Ruiz Zegarra

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para expresare nuestro saludo cordial y a la vez manifestarle que en condición de bachilleres de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios de la Escuela de Contabilidad y Finanzas, venimos realizando el trabajo de investigación titulada:

**"CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023".**

Por tal motivo, recurrimos a su experiencia y conocimientos en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumento y ficha técnica.
- Cronograma de la investigación.

Agradecemos anticipadamente su aceptación a la presente, quedando Ud. muy reconocidos.

Atentamente:

ROSA ISABEL IRARICA HUAMAN  
Bachiller en Contabilidad y Finanzas

ROXY KELY SOTO CHURATA  
Bachiller en Contabilidad y Finanzas



"UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS"



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Puerto Maldonado, 06 de diciembre del 2023

CARTA S/N-2023

Señor (a): Mg. Antony Chahuara Ccari

ASUNTO: SOLICITO OPINIÓN PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para expresare nuestro saludo cordial y a la vez manifestarle que, en condición de bachilleres de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios de la Escuela de Contabilidad y Finanzas, venimos realizando el trabajo de investigación titulada:

**"CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023"**.

Por tal motivo, recurrimos a su experiencia y conocimientos en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumento y ficha técnica.
- Cronograma de la investigación.

Agradecemos anticipadamente su aceptación a la presente, quedando Ud. muy reconocidos.

Atentamente:

ROSÁ ISABEL IRARICA HUAMAN  
Bachiller en Contabilidad y Finanzas

ROXY KELY SOTO CHURATA  
Bachiller en Contabilidad y Finanzas



## Anexo 5: Ficha de Validación

### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación:

"CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023".

Nombres de instrumentos: Cuestionario para la comunidad universitaria

Investigadores: Rosa Isabel Iruica Huamán.  
Roxy Kely Soto Churata.

CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
Relación entre variables y dimensión				✓	
Relación entre dimensión y el indicador				✓	
Relación entre el indicador y la pregunta				✓	
La redacción clara y comprensible				✓	

#### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Mg. Igor Angel Ruiz Zegarra  
DNI 10144511

## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación:

“CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, AÑO 2023”.

Nombres de instrumentos: Cuestionario para la comunidad universitaria

Investigadores:

Rosa Isabel Irarica Huamán.

Roxy Kely Soto Churata.

CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-10%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
Relación entre variables y dimensión				65	
Relación entre dimensión y el indicador				65	
Relación entre el indicador y la pregunta				65	
La redacción clara y comprensible			60		

### II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse



Mg. Antony V. Chahuara Ccari

Anexo 6: Consentimiento Informado



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**  
**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 11 de Diciembre del 2023

**CARTA N°0375-2023-UNAMAD/R-DIGA-URH**

Señoritas:

**Bach. Rosa Isabel IRARICA HUAMAN**

**Bach. Roxy Kely SOTO CHURATA**

Egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-

**Asunto: Autorización para Realizar Trabajo de Investigación.**

Ref. : EXP. N° 9564-URH.

EXP. N° 11585-DIGA

CARTA N° 001-RKSC-RIIH-2023

\*\*\*\*\*

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, se le **AUTORIZA** realizar el trabajo de investigación cuyo título es:

**"Control Interno y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Año 2023"**

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente;

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios  
Unidad de Recursos Humanos



CPC. CARMEN ROSA FUILLCAPUMA QUISPE  
Jefa Encargada

D:  
A:RH/URH  
C:RHQ/URH  
CIGZ/AA

**UNAMAD: "Parque Científico Tecnológico Sostenible con Investigación e Innovación"**

Ciudad Universitaria Av. Jorge Chávez N° 1160 - Correo Electrónico: [mesadepartes.rrhh@unamad.edu.pe](mailto:mesadepartes.rrhh@unamad.edu.pe)