

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
RECURSO HUMANO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2021**

PRESENTADO POR:

MARGARETH MIJHAEL SANTIBAÑEZ CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

**INFLUENCIA DEL CONTROL INTERNO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
RECURSO HUMANO, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2021**

PRESENTADO POR:

MARGARETH MIJHAEL SANTIBAÑEZ CHOQUE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



Msc. JOSE ELADIO NUÑEZ QUIROGA

PRIMER MIEMBRO



Mgtr. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

SEGUNDO MIEMBRO



Mgtr. ROGER QUISPE RIQUELME

ASESOR DE TESIS



Msc. ZORAIDA YUPANQUI VIZCARRA

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Administración Pública

Especialidad: Control Interno

Puno, 22 de diciembre de 2021

DEDICATORIA

*A Dios por guiarme por un sendero de luz,
conocimiento, brindarme fortaleza y
tenacidad en todo momento.*

*A mi madre Luisa Aurora Choque Aroapaza,
mejor amiga y consejera, motor y motivo para
alcanzar mis metas y por haberme educado con
valores y principios que rigen mi conducta
personal y profesional.*

*A mi hermana y mejor amiga Mildreth del
Rocio Ríos Choque, por el apoyo
incondicional, consejos brindados y ser mi
modelo de vida.*

*A mi tía Luisa Doris Choque de Ríos, por
haber compartido momentos gratos junto a
nosotros, siempre te llevaré en mi corazón y
recordaré ese tesón y fuerza que te
caracterizaba.*

*A mis abuelos, ángeles de luz, que desde el
cielo velan por nuestro bienestar.*

AGRADECIMIENTOS

*A Dios por haberme brindado al
mejor de sus ángeles, mi madre; y
por ser mi guía, fortaleza y por
todo lo que nos has brindado.*

*A la Universidad Privada San
Carlos y a la carrera profesional de
Contabilidad y Finanzas por
haberme formado como profesional y
así contribuir al desarrollo de la
región de Puno.*

*A los miembros del jurado
calificador, por sus aportes y
participación del proyecto de
investigación.*

*A mi asesora por haberme
orientado y apoyado en la
ejecución del proyecto de
investigación y así culminar con la
tesis.*

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. ANTECEDENTES	14
1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	14
1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES	15
1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	21
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

2.1. MARCO TEÓRICO	22
2.1.1. CONTROL	22
2.1.1.1. Tipos De Control	22
2.1.2. CONTROL INTERNO	23
2.1.2.1. Objetivos Del Control Interno	23
2.1.2.2. Importancia Del Control Interno	24
2.1.3. SISTEMA DE CONTROL INTERNO	24
2.1.3.1. Componentes Del Sistema De Control Interno	25
2.1.3.2. Objetivos del Control Interno en el Sector Público	27
2.1.4. DESEMPEÑO LABORAL	28
2.1.4.1. Evaluación Del Desempeño Laboral	29
2.1.5. RECURSO HUMANO	29
2.2. MARCO CONCEPTUAL	30
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	31
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	31
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	31

CAPÍTULO III**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. ZONA DE ESTUDIO	32
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	32
3.2.1. POBLACIÓN	32
3.2.2. MUESTRA	32

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	33
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	33
3.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN	33
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	34
3.7. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	38
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	39
4.1.1. Resultados de la dimensión 1	41
4.1.2. Resultados de la dimensión 2	43
4.1.3. Resultados de la dimensión 3	45
4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	47
4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	49
4.4. PROCESO DE LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	50
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Grado de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	39
Tabla 02: Grado de ambiente control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	41
Tabla 03: Grado de actividad de control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	43
Tabla 04: Grado de supervisión y monitoreo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	45
Tabla 05: Grado de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	47
Tabla 06: Influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	49
Tabla 07: Influencia del ambiente de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	50
Tabla 08: Influencia de actividad de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	51
Tabla 09: Influencia de supervisión y monitoreo en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	52

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Grado de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	40
Figura 02: Grado de ambiente de control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	42
Figura 03: Grado de actividad de control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	44
Figura 04: Grado de supervisión y monitoreo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	46
Figura 05: Grado de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	48

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	65
Anexo 02: Permiso institucional	66
Anexo 03: Cuestionario sobre Control Interno	67
Anexo 04: Cuestionario sobre Desempeño Laboral	69
Anexo 05: Fotografías	71

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar el grado de influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021. El diseño de investigación fue no experimental, tipo de investigación descriptivo, correlacional, de corte transversal, se utilizó la técnica de encuesta, aplicando dos cuestionarios uno por cada variable, la muestra estuvo conformada por 194 recursos humanos. El procesamiento de los datos se realizó mediante Microsoft Excel y el procesador de datos SPSS, estableciendo la correlación entre ambas variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados fueron: En relación al objetivo general se determinó una influencia significativa con una correlación positiva moderada de un $Rho=0,536$ y un $p=0.000$ entre el control interno y el desempeño laboral; en referencia a los objetivos específicos, se determinó una influencia significativa con una correlación positiva moderada entre el ambiente de control y el desempeño laboral con un $Rho=0,437$ y un $p=0.000$, una influencia significativa con una correlación positiva moderada entre el actividad de control y el desempeño laboral con un $Rho=0,480$ y un $p=0.000$ y una influencia significativa con una correlación positiva baja entre la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral con un $Rho=0,359$ y $p=0.000$. En conclusión el grado de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno fue calificado como bueno en un 51.5% por el recurso humano y respecto al desempeño laboral éste obtuvo una valoración de bueno en un 46.4%. Asimismo se determinó que la influencia entre ambas variables es significativa y positiva confirmando con ello la hipótesis general del trabajo de investigación.

Palabras Clave: Control Interno, Desempeño Laboral, Recurso Humano.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the degree of influence of internal control on the work performance of the human resources of the Provincial Municipality of Puno, 2021. The research design was non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional, the survey technique was used, applying two questionnaires, one for each variable, the sample consisted of 194 human resources. Data processing was carried out using Microsoft Excel and the SPSS data processor, establishing the correlation between both variables by means of Spearman's correlation coefficient. The results were: In relation to the general objective, a significant influence with a moderate positive correlation of $Rho=0.536$ and $p=0.000$ was determined between internal control and work performance; in reference to the specific objectives, a significant influence with a moderate positive correlation was determined between the control environment and work performance with $Rho=0.437$ and $p=0.000$, a significant influence with a moderate positive correlation between control activity and job performance with an $Rho=0.480$ and a $p=0.000$ and a significant influence with a low positive correlation between supervision and monitoring and job performance with an $Rho=0.359$ and $p=0.000$. In conclusion, the degree of internal control in the Provincial Municipality of Puno was rated as good in 51.5% by the human resources and with respect to work performance this obtained a rating of good in 46.4%. It was also determined that the influence between both variables is significant and positive, thus confirming the general hypothesis of the research work.

Key words: Internal Control, Labor Performance, Human Resources.

INTRODUCCIÓN

La implementación del control interno es de gran relevancia para la entidad, permitiendo establecer protocolos y procedimientos que permitan una gestión transparente, asimismo éste permite mitigar los riesgos en todo ámbito, segregando funciones, previniendo así malas prácticas y conflictos de interés y en gran medida permite optimizar recursos y lograr una gestión financiera y administrativa más eficiente.

El trabajo a realizar permitirá verificar la implementación de las tareas específicas del control interno que está orientado al campo de los recursos humanos, promoviendo así una gestión administrativa más transparente. Y por ende, estas organizaciones podrán ser gestionadas bajo un sistema eficaz, que pueda aportar información veraz y útil en el proceso de toma de decisiones a la organización respecto de su recurso humano.

Es fundamental que el control interno de la entidad sea evaluado continuamente para verificar las deficiencias y así fortalecerlas asegurando una gestión competente. Por tanto, el propósito de esta investigación es obtener un panorama real de la influencia del control interno en el recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, coadyuvando estos resultados en la mejora de la gestión de la entidad en calidad y transparencia, identificando los componentes y su relación, a fin de fortalecer aquel que pudiera presentar deficiencia alguna .

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad la corrupción viene afectando la gestión de las entidades públicas, por ello resulta relevante la implementación de un eficiente Control Interno, al ser un herramienta de gestión que permite a la entidad cumplir con las metas institucionales de forma eficaz; para ello ésta herramienta exige un adecuado empleo de los recursos humanos y financieros, evaluación de cada una de las actividades u operaciones, ejecución de los gastos de forma correcta y transparente, eficiencia en cada una de sus operaciones; asimismo genera capacidades y habilidades en el recurso humano, lo que conlleva a una optimización en la calidad de los servicios lo que se refleja en la satisfacción de las necesidades básicas de la población, siendo actores en cada una de las etapas el recurso humano que labora en cada una de las áreas que conforman la entidad. Éste herramienta de gestión está bajo la fiscalización de la Contraloría General de la República, como el máximo órgano del Sistema Nacional de Control, responsable de la legitimidad de la ejecución del Presupuesto nacional, el funcionamiento de la deuda pública y el comportamiento de las instituciones reguladas (CPP, 1993).

El Control Interno es un proceso integral llevado a cabo por los funcionarios y servidores de una entidad. Su objetivo es enfrentar los riesgos y brindar seguridad razonable y ello

se logra cuando la misión de la entidad se cumple logrando alcanzar sus objetivos mediante un comportamiento eficiente, legal y transparente (CGR, 2014).

Siendo el recurso humano el elemento más importante para la implementación del control interno en la entidad, es sustancial que tenga conocimiento pleno acerca del mismo, éste debe encontrarse informado, capacitado respecto del rol que desempeña dentro del control interno, ya que éste dirigirá su accionar en base a tres mecanismos como son: autocontrol: por el cual el recurso humano evalúa su trabajo, hace valoraciones y aplica medidas correctivas de ser necesarias para mejorar su labor, autorregulación: Las instituciones mejoran su capacidad para establecer normas internas que permitan evaluar procesos y actividades de tal manera que estas sean transparentes y eficientes y como último mecanismo la autogestión: Mediante el cual la entidad optimiza sus capacidades de interpretación, coordinación y desarrollo de una correcta administración.

En la Municipalidad Provincial de Puno el recurso humano muestra desconocimiento respecto al control interno (finalidad, acciones, tareas, componentes y otros), y sobre todo respecto al rol que desempeña el recurso humano en la implementación del control interno. Por ello, el presente trabajo de investigación pretende determinar la influencia del control interno en el desempeño del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, en base a sus componentes de control interno, para así obtener los resultados científicos que coadyuven a promover una gestión administrativa eficiente, transparente, de calidad y con el compromiso consciente por parte del recurso humano que conforma la entidad.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye el control interno en el desempeño del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo influye el componente ambiente de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?
- ¿Cómo influye el componente actividad de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?
- ¿Cómo influye el componente supervisión y monitoreo en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?

1.3.ANTECEDENTES

1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Meza (2019), en su investigación sobre control interno y su incidencia en la gestión contable de la empresa Imagentest C.A. en Cantón Portoviejo, año 2017, tuvo como objetivo evaluar la incidencia del sistema de control interno en su gestión contable. La metodología que desarrolló fue el método deductivo, analítico y comparativo, a través de técnicas de investigación como observación, entrevistas, revisión documental, matrices de control interno, indicadores, listas de comprobación y papeles de trabajo, los que facilitaron la obtención de información fuente y sustentatoria de la gestión contable desarrollada por la Empresa. Los resultados de la investigación indican que la empresa cumple con la normativa que regula sus actividades, no obstante, presenta debilidades que indican la existencia de una confianza moderada y un riesgo moderado; las políticas

y procedimientos contables no se encuentran definidos claramente, lo cual evidencia el débil control interno que se ejerce en dicha área y que incide en la presentación de los Estados Financieros, finalmente se identificaron los puntos críticos de control en el área contable junto con la respuesta para cada riesgo. Por lo que se recomendó mejorar las debilidades detectadas en el control interno del área contable.

1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Salome (2020), en su investigación sobre control interno y desempeño laboral en el personal de la “Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L.” en Huancayo, en el año 2020, planteó como objetivo general determinar la correlación entre nivel de control interno y el desempeño laboral, ésta investigación fue de tipo no experimental, descriptivo, correlacional; su muestra estuvo conformada por 51 trabajadores. muestra determinada por un tipo de muestreo probabilístico, considerando al personal administrativo y asistencial. Para la recolección de información se utilizó como instrumento un cuestionario, compuesto por dos partes, la primera enfocada al nivel de sistema del control interno, conformada por 20 ítems y la segunda dirigida al desempeño laboral compuesta por 36 ítems, los datos fueron procesados mediante el programa de Microsoft Excel, arribando a la conclusión de que existe relación entre nivel de control interno y nivel de desempeño laboral de su personal siendo ésta relación significativa.

Atencio (2018), en su trabajo de investigación sistema de control interno y gestión del gobierno regional de Ucayali, tuvo como objetivo determinar la influencia del sistema de control interno en la gestión del Gobierno Regional de Ucayali, el tipo de investigación fue el explicativo. La muestra estuvo constituida por 140, entre servidores y funcionarios de las diferentes unidades ejecutoras, Para ello se aplicó un cuestionario de 20 preguntas como instrumento, utilizando la escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple. Se analizaron los resultados, mediante la prueba estadística del coeficiente de correlación de

Spearman. Concluyendo que el sistema de control interno influye en la gestión del Gobierno Regional de Ucayali de forma positiva.

Valenzuela (2018), en su tesis titulada el control interno y desempeño logístico en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega en Abancay, año 2018, el objetivo general fue determinar la relación entre control Interno y su desempeño logístico, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre el ambiente de control interno y establecimiento de objetivos y metas de la Unidad de Logística, determinar la relación de las actividades de control interno con los resultados de la Unidad de Logística e identificar la relación entre la supervisión o monitoreo en el mejoramiento de procesos. El diseño de la investigación fue no experimental y de tipo transeccional, la técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación arriba a la conclusión de que el control interno y el desempeño logístico no se relacionan ni directa ni significativamente, en razón a que el coeficiente fue de $-0,001$, que indica correlación negativa mínima. Las conclusiones a las que se llegaron en razón a los objetivos específicos fueron: Que el ambiente de control interno y los objetivos y metas de la Unidad de logística no guardan relación ni directa ni significativamente; respecto a las actividades de control interno en relación a los resultados alcanzados por la Unidad de Logística se determinó que si guardan relación la que es directa y significativa y en cuanto a la relación de supervisión o monitoreo con el mejoramiento de los procesos de la Unidad de Logística se determinó que es significativa y directa.

Martinez (2020), en su trabajo de investigación titulado sistema de control interno y su influencia en el área de logística de la gerencia sub regional Utcubamba, 2018, planteó como objetivo general determinar la influencia del sistema de control interno en el área de Logística, fue una investigación de diseño no experimental, de tipo descriptivo, correlacional y transeccional; la población de estudio estuvo conformada por personal de

logística y funcionarios, en la entrevista participaron el administrador y el jefe de logística. Se utilizó como técnicas la entrevista y la encuesta, como instrumentos la guía de entrevista y el cuestionario. En conclusión se demostró que el área de Logística, carecía de control interno, siendo necesaria su implementación.

Trujillo (2018) en su trabajo de investigación referente a la influencia del control interno en el proceso administrativo del departamento contable de la empresa industria panificadora RICOSON S.A.C. en el distrito de San Juan de Lurigancho, se planteó diagnosticar la relación que existe entre el control interno y su proceso administrativo del departamento contable de la empresa. Para recopilar la información se aplicó un cuestionario, aplicado a los trabajadores del departamento contable y administrativo de la empresa, la información recabada fue sometida al SPSS para diferir las hipótesis planteadas. La investigación demostró que el control interno tenía una relación directa y significativa con el proceso administrativo.

Gomez (2018), en su investigación respecto del Control interno y procesos logísticos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en Junín en el 2018, planteó como objetivo determinar si el Control Interno se relaciona con los procesos logísticos. Para ello se utilizó el método científico, hipotético deductivo y el método analítico. Se demostró con un nivel de significación del coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0.000$, que el control interno se relaciona directamente con los procesos logísticos, siendo ambas variables susceptibles de ser mejoradas, en razón a que existe una brecha significativa de 63 y 58 puntos respectivamente, en base a la operacionalización de las variables, para llegar al óptimo 90, también demostró que el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información, la comunicación y supervisión se relacionan con los procesos logísticos.

Palomino (2018), en su trabajo de investigación sobre control interno y su influencia en la calidad de servicio al cliente de la empresa directo marketing en Miraflores, año 2018, se planteó como objetivo general determinar la influencia en la calidad de servicio del control interno. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel explicativo causal, diseño no experimental de corte transeccional y el método aplicado fue el hipotético deductivo. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 interrogantes de tipo escala Likert, la información fue procesado en el programa estadístico SPSS, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,608, que corresponde a una correlación positiva moderada, entre el control interno y la calidad del servicio al cliente. Concluyendo que a mayor control interno mejoraba la percepción de la calidad de servicio, por ende la implementación de un control adecuado mejoraría la calidad de servicio brindado por la empresa.

Enrique (2019), en su tesis titulada características del control interno en la Municipalidad Distrital de Succha, año 2017, planteó como objetivo determinar las características del control interno. La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, transeccional, cuantitativo y retrospectivo. La investigación estuvo conformada por 25 trabajadores nombrados y contratados. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se demostró que del 100%, el 75% mostró interés por establecer el control interno, un 50% conoce el código de ética y un 67 conoce las funciones del Órgano de Control Interno; un 50% identifica, analiza y valora los riesgos, un 58% evalúa la calidad de información, un 67% monitorea y un 50% continúa con las observaciones y recomendaciones. Con lo que se llega a la conclusión de que la mitad de la población muestra satisfacción por la aplicación del control interno en el logro de los objetivos institucionales, conllevando a determinar las características del control interno.

Delgado y Pato (2017), en su investigación sobre control interno y su influencia en la gestión de abastecimientos de la Municipalidad Provincial de Huaylas, año 2016, planteó como objetivo general evaluar la influencia del control interno en su gestión de abastecimiento, su investigación fue de diseño no experimental, de tipo descriptivo y transeccional; con una muestra compuesta por 41 personas, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue un solo cuestionario. La información se procesó mediante el programa de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS. Es así que concluye que el control interno influye positivamente en la gestión de abastecimiento, en base a los componentes del control interno.

1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES

Pizarro (2019) en su investigación titulada control interno como herramienta para el fortalecimiento de la gestión presupuestal de las Municipalidades Provinciales de la región Puno, tuvo como objetivo general determinar la influencia del control interno en el fortalecimiento de la gestión presupuestal, para la investigación se utilizaron los métodos descriptivo, analítico y deductivo. Se emplea como técnica de recolección de datos y como instrumento un cuestionario estructurado aplicado en las áreas de planificación y presupuesto de las municipalidades provinciales de la Región Puno. Se obtuvo como resultados que existe un bajo nivel respecto a la difusión sobre la implementación del Control Interno en las municipalidades provinciales de la región Puno, asimismo que no se realizaron adecuados diagnósticos del Control Interno relacionados al Sistema de Presupuesto; y que los manuales de políticas, planes y presupuestos no son funcionales no permitiendo una gestión eficiente; también se demostró que existen una deficiente capacidad de gastos en ambos ejercicios presupuestales de las municipalidades provinciales de la Región Puno.

Flores (2019), en su trabajo de investigación caracterización del control interno en el área de administración de la Municipalidad Provincial de Huancané, año 2018, tuvo como objetivo describir las características de Control Interno, siendo una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y de tipo descriptivo. Para su recopilación de información utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron que tanto los autores nacionales y regionales no demostraron el control interno del área de administración; sin embargo, también evidenció que la Municipalidad Provincial de Huancané, carecía de una óptima implementación del sistema de control interno; influyendo negativamente en la gestión administrativa. Finalmente concluye que ni a nivel nacional ni en el caso de estudio, se demostró influencia positiva del control interno en la gestión administrativa; sin embargo las bases teóricas consideran que el hecho de aplicar adecuadamente los componentes del informe COSO éste influye de forma positiva en la gestión administrativa, alcanzando con ello resultados eficaces y eficientes.

Quispe (2018), en su trabajo de investigación referente al control interno y su influencia en el área de abastecimientos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, año 2017, cuya investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transeccional; planteó como propósito determinar el nivel de influencia del Control Interno en el Área de Abastecimiento, su estudio se aplicó a una muestra de 38 trabajadores, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento un solo cuestionario. Siendo los datos analizados y procesados mediante el programa SPSS. Los resultados fueron que todas las dimensiones del control interno se correlacionan positiva y significativamente con el área de abastecimientos. La correlación entre control interno y abastecimientos fue positiva y significativa al 0.01 bilateral, con $r = 0.768$ y con un coeficiente de

determinación de $r^2 = 0.589$. Concluyendo en que el control interno influye en la gestión del área de abastecimientos, con una varianza del 59%.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el grado de influencia del componente ambiente de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- Determinar el grado de influencia del componente de actividad de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- Determinar el grado de influencia del componente de supervisión y monitoreo en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. CONTROL

Para Berry et al citado en (Ruiz y Hernandez Ortiz, 2007) consideran al control como aquel proceso de conducir a las organizaciones hacia patrones de actividad viables en un entorno cambiante.

Flamholtz et al citado en (Ruiz y Hernandez, 2007) define al control como aquel conjunto de mecanismos elaborados para que determinados individuos actúen con el propósito de alcanzar los objetivos y metas fijadas por la organización que conforman.

2.1.1.1. Tipos De Control

Para la (Contraloría General de la República, 2014) existen dos tipos de control:

- El control externo es aquel que está compuesto por los diferentes dispositivos legales, asimismo por políticas, por métodos y diversos procedimientos técnicos que son utilizados por los órganos que componen el sistema de control interno.
- El control Interno se concibe a aquel proceso efectuado para contrarrestar riesgos en la gestión alcanzando así los objetivos de la entidad en concordancia con su

misión, siendo responsabilidad del titular de la institución y la de los funcionarios y servidores que la conforman.

2.1.2. CONTROL INTERNO

Para Mendoza et al. (2018) manifiestan que el control interno promueve la eficacia, eficiencia, transparencia y economía en las diversas acciones que realiza la entidad, asimismo busca preservar los recursos del estado ante cualquier hecho irregular e ilegal.

El control interno según la (Ley Orgánica del Sistema Nacional del Control y de la Contraloría General de la República, 2006) comprende tres etapas una etapa previa, una etapa concurrente y una etapa posterior, en cada una de ellas se vigila que las acciones de la entidad sean eficientes y transparentes, para una gestión óptima.

De acuerdo con la (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, 2006), es responsabilidad de titular de la entidad la implantación del control interno así como asegurar su funcionamiento y perfeccionamiento, el mismo que debe ser dinámico, inclusivo y permanente en toda la entidad.

2.1.2.1. Objetivos Del Control Interno

De acuerdo a las (Normas de control interno, 2006), las entidades del estado implantan el control interno para alcanzar los objetivos siguientes:

- Fomentar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía de forma óptima en las acciones de la entidad, brindando calidad en los servicios que presta.
- Preserva los recursos del Estado frente a algún hecho o situación que ocasione perjuicio alguno.
- Dar cumplimiento a los diversos dispositivos legales que son de aplicación de la entidad y que regulan sus operaciones.

- Brindar información de forma oportuna y confiable.
- Promover la práctica de los valores de la entidad.
- Fomentar que los funcionarios o servidores públicos rindan cuentas sobre los fondos y bienes públicos u otros que se encuentran bajo su responsabilidad.

2.1.2.2. Importancia Del Control Interno

Se adquiere desde dos puntos de vista, según (Hurtado Palomino, Arroyo Castro, & Guzman Olvera, 2019):

- Desde el punto de vista del gestor, el establecimiento de procedimientos de control interno es una responsabilidad del gestor de la entidad, aunque debido a que el tiempo y los recursos son limitados, la revisión de los sistemas de control interno implantados no siempre se puede llevar a cabo con la frecuencia deseada.
- Desde el punto de vista del auditor, la revisión del control interno es imprescindible en cualquier auditoría dado que el auditor está obligado a ello para cumplir con las normas.

2.1.3. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Para Chiavenato citado por Mendoza et al. (2018), el sistema de control interno hace alusión al conjunto de políticas y procedimientos abordados por una determinada entidad con la finalidad de resguardar que sus operaciones se lleven a cabo de forma ordenada, eficiente y transparente y que en su accionar sea capaz de identificar fraudes y contrarrestar riesgos de forma oportuna.

El sistema de control interno según (DEJP, 2020) es el sistema de instrumentos, métodos y procedimientos, cuya implantación y mantenimiento a cargo del titular de la entidad, programa o actividad se fiscalizan, y tiene por finalidad garantizar el cumplimiento de las

normas, salvaguardan los activos o recursos, otorgan fiabilidad a los registros contables y garantizan el buen funcionamiento de la organización.

El (Marco Conceptual del Control Interno, 2014), denota que el sistema de control interno está conformado por la planeación, el control de gestión, la organización, la evaluación del personal, las normas y procedimientos, los sistemas de información y la comunicación; todos estos elementos se interrelacionan entre sí con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos previstos por la entidad, por tanto se concibe que éste sistema no es de carácter consecutivo dado que que la influencia de cada uno de los elementos es multidireccional hacia el resto de los elementos, más no son independientes ya que al accionar estos lo hacen de forma integrada.

La (Ley Orgánica del Sistema Nacional del Control y de la Contraloría General de la República, 2006) es el dispositivo legal respecto de la regulación del sistema de control interno, abarcando desde su ámbito de aplicación, su organización, sus atribuciones y su funcionamiento respectivo, asimismo regula el accionar de la Contraloría General de la República como ente rector de éste sistema.

2.1.3.1. Componentes Del Sistema De Control Interno

El sistema de control interno de acuerdo al (Marco Conceptual del Control Interno, 2014), está compuesto por cinco componentes y estos son:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Actividades de supervisión

El ambiente de control, la evaluación de riesgo, las actividades de control y el componente de información y comunicación se enfocan a la elaboración y de la parte operativa del control interno y el componente de actividades de supervisión se basa en garantizar la operatividad del control interno de forma eficiente.

Para un control interno adecuado y óptimo se requiere básicamente estos cinco componentes, los que deben estar debidamente implementados y en un correcto funcionamiento.

Si bien la (Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, 2006), considera que son en número de siete los componentes del sistema de control interno, siendo estos los siguientes:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgo
- Actividades de control gerencial
- Actividades de prevención y monitoreo
- Sistemas de información y comunicación
- Seguimiento de resultados
- Compromisos de mejoramiento

Los componentes de actividades de prevención y monitoreo, el de seguimiento de resultados y el componente de compromisos de mejoramiento, todos estos conforman el componente de actividades de supervisión.

Por lo que se considera que son cinco los componentes del sistema de control interno, los mismo que se proceden a desarrollar:

- **Ambiente de Control:** Es el medio que presenta un clima organizacional adecuado, en la que se da una puesta en práctica de valores, así como el cumplimiento de normativas haciendo propicio el control interno.
- **Evaluación de riesgo:** Son actividades dirigidas a la identificación y análisis de factores o situaciones que pueden influir negativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Actividades de control:** Son aquellos procedimientos impuestos por las autoridades competentes de la entidad para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Información y comunicación:** Son actividades dirigidas a garantizar el acceso a la información oportuna y confiable para una eficiente gestión.
- **Actividades de supervisión:** Son actividades dirigidas a garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales correcta y óptimamente.

2.1.3.2. Objetivos del Control Interno en el Sector Público

Los objetivos del Control Interno para el Sector Público, de acuerdo al (Marco Conceptual del Control Interno, 2014) son:

Respecto a la Gestión Pública, busca fomentar la eficiencia, economía y efectividad de las actividades operativas y brindar servicios con calidad.

- En cuanto a la efectividad está relacionada con alcanzar los objetivos y metas institucionales.
- La eficiencia en relación a la materia prima o insumos usados en la producción y la cantidad de bienes y servicios brindados.

- La economía está en referencia a los costos en que se incurre los cuales deben ser mínimos y en buenos términos.

El control interno dentro del sector público busca fomentar el mejoramiento de las actividades de las entidades estatales y así incrementar la satisfacción mediante productos de calidad y menores costos por los servicios.

En referencia a la lucha anticorrupción, busca resguardar y mantener los recursos ante cualquier riesgo, éste objetivo guarda relación con aquellas restricciones por las que opta la entidad para impedir la realización de acciones prohibidas o que conlleven a pérdidas a la entidad.

En razón a la legalidad, busca el cumplimiento de los diversos dispositivos legales que emite el estado, es así que la entidad al plantear políticas y procedimientos determinados busca garantizar un uso razonable de los recursos.

Respecto a la rendición de cuentas y al acceso de la información pública, busca brindar información verídica y oportuna, ello mediante las regulaciones dispositivas que establezca la entidad.

Para ello acorde a la (Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado, 2008), se establecen las herramientas, los métodos y lineamientos más adecuados para una correcta implementación de cada uno de los componentes del Sistema de Control Interno.

2.1.4. DESEMPEÑO LABORAL

Palaci citado por Pedraza et al. (2010), sostiene que el desempeño laboral es aquel valor otorgado por el trabajador, considerado como un aporte en un determinado lapso para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Y según Chiavenato citado por Pedraza et al. (2010), es un comportamiento del trabajador que se considera evaluarse en razón a los cumplimientos de los objetivos institucionales, que es considerado una estrategia.

Para Pedraza et al. (2010), el desempeño laboral es uno de los elementos relevantes para que una entidad funcione, por lo que exige una prestancia especial al administrar los recursos humanos. Su evaluación resulta benéfica para la entidad a fin de contribuir a la satisfacción de los trabajadores para así garantizar el alcance de los objetivos de la institución.

Para Perez (2009) el desempeño es la agrupación de actividades, y acciones que son materia a evaluar en los trabajadores, al ser metódicamente observados para determinar el nivel del mismo.

2.1.4.1. Evaluación Del Desempeño Laboral

Según Chiavenato citado por Perez (2009), la evaluación del desempeño es la valoración respecto de la labor que realiza una persona en el cargo o función en que se desempeña.

De acuerdo a Mondy y Noe, citado por Pedraza et al. (2010) refiere que está conformado por una serie de procesos como son el planeamiento de recursos humanos, el reclutamiento y la selección y el desarrollo de los recursos humanos; aplicando diversas metodologías y criterios para medir el rendimiento del recurso humano.

2.1.5. RECURSO HUMANO

En Acosta (2008) el concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, como una reacción al enfoque de eficiencia de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como

partes intercambiables. Cuando se utiliza en singular el recurso humano, generalmente se refiere a las personas empleadas en una empresa u organización, es sinónimo de personal. En plural, recursos humanos, suele referirse al área de la administración que se ocupa de gerenciar al personal de la empresa. Esto incluye contratar, desarrollar, adiestrar y despedir, entre otras funciones.

Para Chiavenato (2001), el recurso humano lo conforman las personas que ingresan, permanecen y participan dentro de una organización, en una labor determinada y en diferente nivel jerárquico, ello de acuerdo a la estructura organizacional de la entidad, ya sea un nivel institucional de la organización como es la dirección, un nivel intermedio como son la gerencia y asesoría y un nivel operacional conformado por los técnicos, auxiliares y operarios, asimismo los supervisores en primera línea. Considera que el recurso humano es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales. Además constituye el tipo de recurso que posee una vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo, ya que las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, percepciones, etc. Y sin importar el cargo que ocupen ya sea de director, gerente, supervisor, operario o técnico, las personas cumplen diversos roles dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad existente en la organización. Asimismo las personas difieren entre sí y constituyen un recurso muy diversificado, en virtud de las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En concreto, la palabra recurso representa un concepto muy estrecho para abarcar a las personas, puesto que más que un recurso, ellas son participantes de la organización.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Control interno. Según la DEJP (2020) es la actividad desarrollada por las entidades estatales con la finalidad de verificar y vigilar el cumplimiento de los diferentes

dispositivos legales como la legislación u otras exigencias para su habilitación correspondiente y el ejercicio de sus actividades.

Desempeño laboral. Según EcuRed (2019) es el grado de rendimiento del trabajador en relación a las actividades que realiza al desempeñar sus funciones de acuerdo a su contexto laboral, permitiéndole ello mostrar su capacidad y competencia.

Recurso humano. Según la Economipedia (2020) se refiere al conjunto de trabajadores, individuos, personas físicas que se encuentran dentro de una misma organización, o en un sector determinado o son parte de una misma economía.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

El control interno influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El componente de ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- El componente de actividad de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- El componente de supervisión y monitoreo influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Puno, ubicado en el Jirón Deustua N° 458, referencia Plaza de Armas de la ciudad de Puno.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 391 recursos humanos que laboran en la Municipalidad Provincial de Puno.

3.2.2. MUESTRA

La muestra estuvo conformada por 194 recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno, el tipo de muestreo que se utilizó fue el probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Total de la muestra.

N = Total de la población.

Z_α = Nivel de confianza: 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%).

p = Probabilidad de éxito o proporción esperada (en este caso 50% = 0.5).

q = Probabilidad de fracaso 1 - p (en este caso 1 - 0.5 = 0.5).

e = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción 0.05).

Reemplazando los valores calculamos:

$$n = \frac{391 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (391 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 194$$

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Método descriptivo. Éste método se utilizó para describir la influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno.

Método correlacional. Éste método se utilizó para establecer una relación entre el control interno y el desempeño laboral del recurso humano en la Municipalidad Provincial de Puno.

De corte transversal. En razón a que en el presente estudio la recolección de la información se realizó en un solo tiempo.

Encuesta. Para ambas variables se utilizó la técnica de campo, tipo encuesta y los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios con preguntas de opción múltiple, debidamente validados en el estudio de (Arribasplata Díaz, 2018).

Consideraciones Éticas: Permiso Institucional

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

- **Variable Independiente:** Control Interno
- **Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

3.5. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Personal del área administrativa
- Personal Contratado y nombrado

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	NIVEL DE MEDICIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	INSTRUMENTO
CONTROL INTERNO	VARIABLE INDEPEN DIENTE	IMPLEMENTACIÓN	AMBIENTE DE CONTROL	¿Considera que existe capacidad institucional para definir las normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación eficiente y eficaz de sus actuaciones?	NOMINAL	ESCALA DE 4.5 - 6	CUESTIONARIO
				¿Considera que los funcionarios tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones?	NOMINAL	ESCALA DE 3 - 5	CUESTIONARIO
					NOMINAL	ESCALA DE 0 - 1.5	CUESTIONARIO
		PROCESO	ACTIVIDADES DE CONTROL	¿Considera que existen procesos, normas y estructuras que son base para llevar a implementar un adecuado Control Interno?	NOMINAL	ESCALA DE 11.25 - 15	CUESTIONARIO
				¿Considera que los funcionarios y servidores destacan la importancia del Control Interno?	NOMINAL	ESCALA DE 7.5 - 11.25	CUESTIONARIO
				¿Considera que los funcionarios y servidores se encuentran preparados para enfrentar	NOMINAL	ESCALA DE 3.75 - 7.5	CUESTIONARIO

EFICACIA	SUPERVISIÓN Y MONITOREO	NOMINAL	ESCALA
eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos?	¿Considera que debe ejercerse sobre el control interno una supervisión permanente?		Deficiente 0 - 3.75
¿Considera que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos?	¿Considera que se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios?		Eficiente 11.25 - 15 Bueno 7.5 - 11.25
¿Considera que dichas políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo a un plan?	¿Considera que se busca proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, dispendio, uso indebido, acto irregular o ilegal?		Regular 3.75 - 7.5 Deficiente 0 - 3.75
	¿Considera que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos?		

CIÓN LABORAL DIRECCIÓN ¿En el año 2021 en la Municipalidad Provincial de Puno, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?

TECNOLOGÍA ¿El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2021?
 ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año?
 ¿Se encuentra Ud., capacitado en el uso del sistema en red?

ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN ¿La información que Ud. manejó o trabajó el año 2021 en la Municipalidad Provincial de Puno se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?

CONDICIONES DE LOS AMBIENTES ¿La infraestructura de su institución contó con un mantenimiento permanente en el año 2021?
 ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2021, contó con mobiliario moderno y ergonómico?

3.7. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Se utilizó el diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La información recopilada se sistematizó utilizando el procesador de datos SPSS, asimismo se utilizó Microsoft Excel para la elaboración de tablas y gráficos. Y finalmente se determinó el grado de correlación entre ambas variables, mediante el coeficiente de correlación de Spearman a un nivel de significancia del 0.05% y en base a su baremo de estimación:

Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 - 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W.. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Tabla 01

Grado de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

CONTROL INTERNO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICIENTE	47	24,2%
BUENO	100	51,5%
DEFICIENTE	11	5,7%
REGULAR	36	18,6%
TOTAL	194	100,0%

Fuente: Elaboración personal

Se observa en la tabla que el grado de control interno, de los 194 encuestados que corresponden al 100%, un 24.2% refiere que es eficiente, un 51.5% que es bueno, un 18.6% que es regular y un 5.7% que es deficiente. De lo que se infiere que el control interno en la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2021 es considerado bueno con tendencia a ser eficiente.

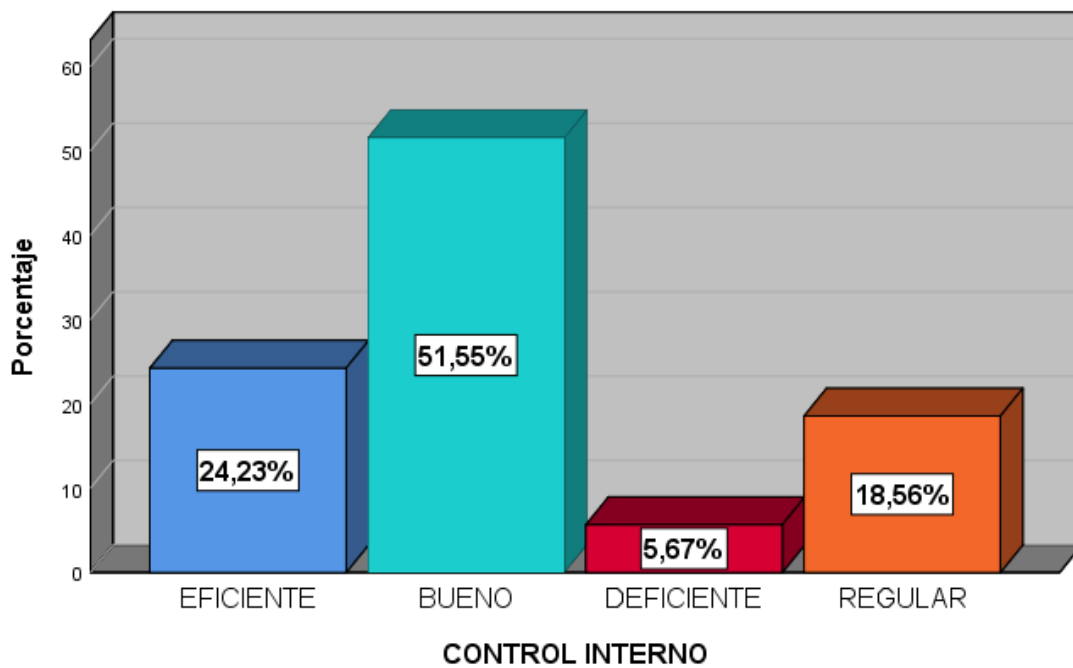


Figura 01: Grado de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

4.1.1. Resultados de la dimensión 1

Tabla 02

Grado de ambiente control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

AMBIENTE DE CONTROL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICIENTE	40	20,6%
BUENO	76	39,2%
DEFICIENTE	20	10,3%
REGULAR	58	29,9%
TOTAL	194	100,0%

Fuente: Elaboración personal

Se observa en la tabla el grado del componente de ambiente de control, que de los 194 encuestados que corresponde al 100%, es eficiente en un 20.6%, bueno en un 39.2%, regular en un 29.9% y deficiente en un 10.3%. De lo que se infiere que el componente de ambiente de control interno es regular con tendencia a bueno en la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2021.

Los resultados demuestran que existe capacidad institucional para la coordinación de actuaciones de forma eficiente y eficaz, asimismo se muestra que la capacidad para evaluar el trabajo y detectar desviaciones en la Municipalidad Provincial de Puno.

La norma denota que el ambiente de control interno es aquel medio que cuenta con un clima organizacional adecuado, en la que se da la práctica de valores, así como el cumplimiento de normativas que hacen propicio el control interno, en base a ello se tiene que el componente de ambiente de control interno en la Municipalidad Provincial de Puno resulta ser adecuado de acuerdo a los resultados recabados que demuestran que el entorno es favorable, que la entidad cuenta con la capacidad para establecer dispositivos

legales suficientes y acordes a la política institucional para regular sus actividades, al igual se vislumbra que la Municipalidad Provincial de Puno cuenta con la capacidad para coordinar eficiente y eficazmente haciendo por ende propició el entorno para un adecuado control interno.

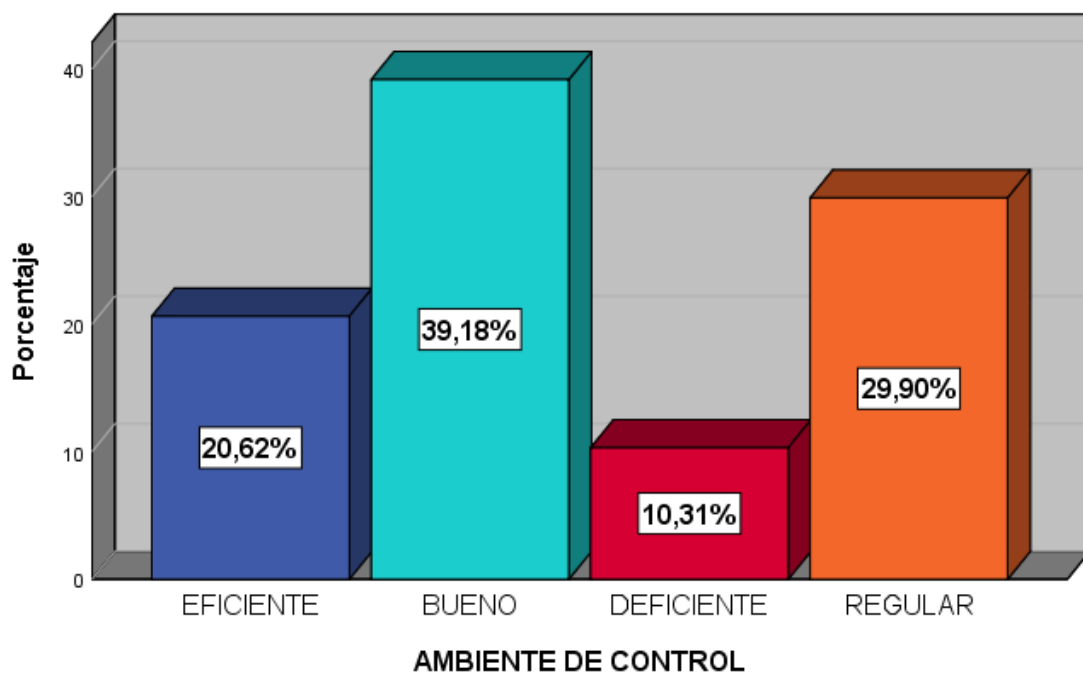


Figura 02: Grado de ambiente de control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

4.1.2. Resultados de la dimensión 2

Tabla 03

Grado de actividad de control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

ACTIVIDAD DE CONTROL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICIENTE	24	12,4
BUENO	114	58,8
DEFICIENTE	12	6,2
REGULAR	44	22,7
TOTAL	194	100,0

Fuente: Elaboración personal

Se observa en la tabla que el grado del componente de actividad de control, de los 194 encuestados que corresponde al 100%, un 12.4% es eficiente, un 58.8% es bueno, un 22.7% es regular y un 6.2% es deficiente. De lo que se infiere que el componente de actividad de control interno es regular con tendencia a bueno en la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2021.

Los resultados de la investigación demuestran que la entidad cuenta con las acciones para mitigar los riesgos oportunamente, analizando los resultados, mediante la gestión directa de las funciones por actividades, del proceso de información transparente y con indicadores del nivel de rendimiento.

La normativa consigna que el componente de actividad de control, está conformado por una serie de procedimientos impuestos por las autoridades competentes de la entidad con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, en relación a ello los resultados demuestran que se han previsto normas y diferentes procesos para

un óptimo control interno, asimismo se demuestra que los funcionarios o servidores son conscientes de la relevancia del control interno en la entidad y que estos se encuentran preparados para contrarrestar cualquier amenaza que puedan afectar o influir negativamente en el cumplimiento de las metas institucionales en la Municipalidad Provincial de Puno.

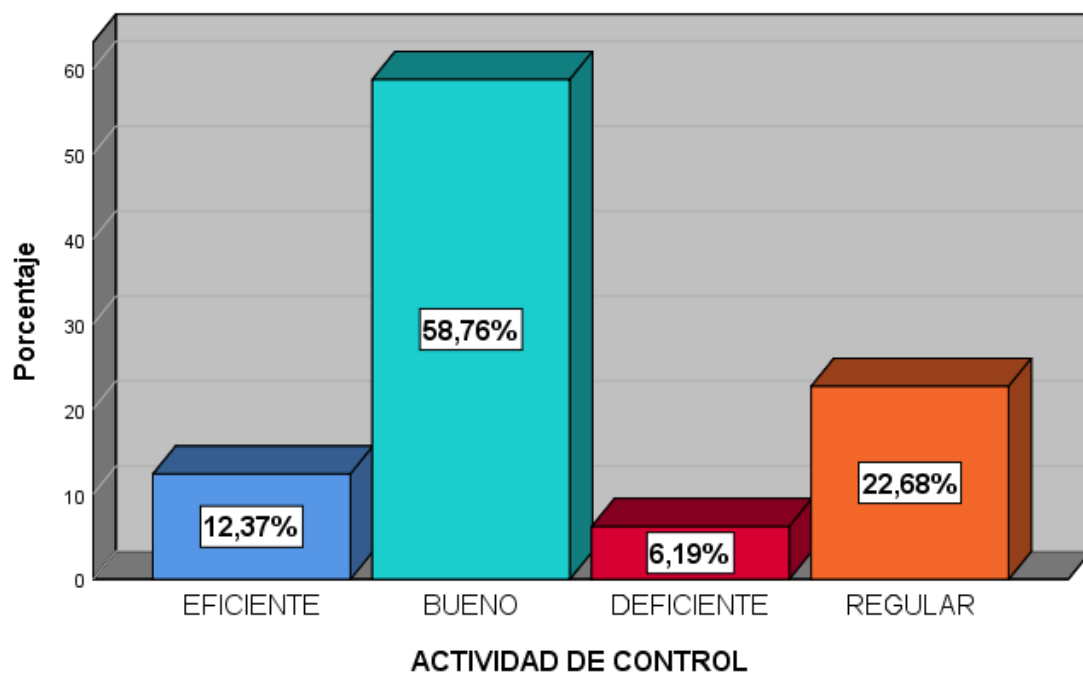


Figura 03 Grado de actividad de control en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

4.1.3. Resultados de la dimensión 3

Tabla 04

Grado de supervisión y monitoreo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

SUPERVISIÓN Y MONITOREO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICIENTE	50	25,8%
BUENO	113	58,2%
DEFICIENTE	3	1,5%
REGULAR	28	14,4%
TOTAL	194	100,0%

Fuente: Elaboración personal

Se observa en la tabla el grado del componente de supervisión y monitoreo, que de los 194 encuestados que corresponde al 100%, un 25.8% es eficiente, un 58.2% es bueno, un 14.4% es regular y un 1.5% es deficiente. De lo que se infiere que el componente de supervisión y monitoreo del control interno es bueno con tendencia a eficiente en la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2021.

La norma establece que las actividades de supervisión, son aquellas actividades dirigidas a garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales correcta y óptimamente con un adecuado funcionamiento e implementación del control interno, en ese entender se obtuvo que la supervisión en la Municipalidad Provincial de Puno es bueno en un 58.2% y considerado hasta eficiente en un 25.8%, de lo que se infiere que la supervisión es permanente en la entidad, siendo algo positivo para la institución. Respecto al monitoreo se tiene que es eficiente en cuanto se promueve la economía, efectividad y eficiencia en cada una de las operaciones que realiza la Municipalidad provincial de puno, asimismo se muestra que la entidad ha previsto mecanismo para evitar el dispendio o actos ilegales

y/o irregulares de los recursos, asimismo se infiere de los resultados que la entidad brinda información válida confiable y oportuna.

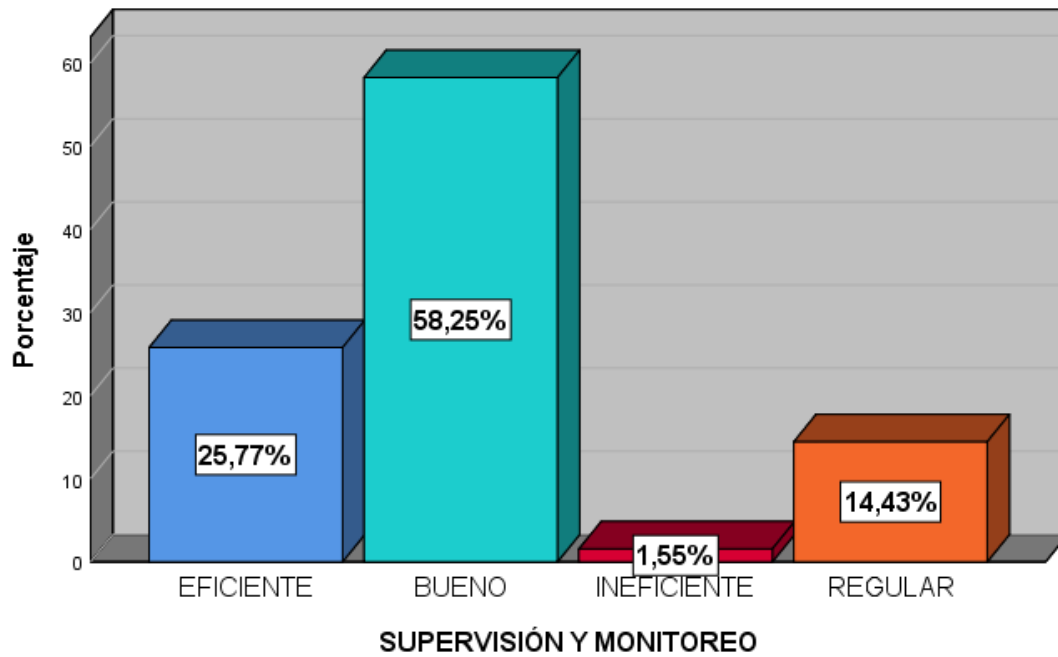


Figura 04 Grado de supervisión y monitoreo en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Tabla 05

Grado de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

DESEMPEÑO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EFICIENTE	17	8,8%
BUENO	90	46,4%
DEFICIENTE	15	7,7%
REGULAR	72	37,1%
TOTAL	194	100,0

Fuente: Elaboración personal

Se observa en la tabla el grado de desempeño laboral, que los 194 encuestados que corresponde al 100%, éste es eficiente en un 8.8%, bueno en un 46.4%, regular en un 37.1% y deficiente en un 7.7%. De lo que se infiere que el desempeño laboral regular con tendencia a ser bueno en la Municipalidad Provincial de Puno en el año 2021.

Se tiene que la satisfacción laboral respecto a la responsabilidad inherente a su trabajo es buena en la entidad, asimismo se muestra que la entidad ha venido en parte evaluando el desempeño del recurso humano, en cuanto a los estímulos verbales o escritos respecto a su desempeño la gran parte indica que es deficiente, al igual que los ascensos se infiere que estos deberían ser meritocráticos, asimismo de los resultados se advierte que la entidad debe brindar a su recurso humano la oportunidad de desarrollar sus capacidades, en cuanto al conocimiento del Plan estratégico institucional el recurso humano refiere conocerlo, sobre la organización de reuniones con los jefes de las áreas correspondientes para los informes pertinentes se tiene que son con regularidad, el recurso humano asimismo considera estar apto y capacitado para el uso de la tecnología

con que cuenta la entidad, respecto al ambiente se tiene que es bueno, adecuado en cuanto al mobiliario ergonómico y moderno con que cuenta la Municipalidad Provincial de Puno.

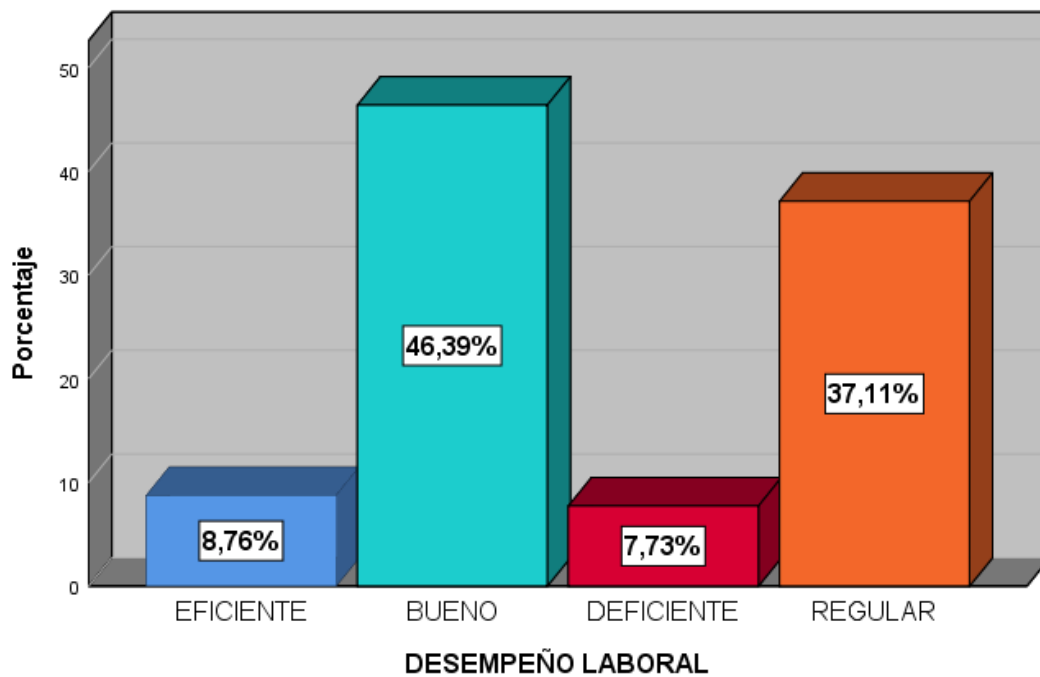


Figura 05 Grado de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

4.3. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 06

Influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

Correlación		Desempeño laboral	Control interno
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	194	194
	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
Control interno	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	194	194

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

De la tabla se tiene que la influencia del control interno en el desempeño laboral, en base al coeficiente de correlación de Spearman y de acuerdo al baremo de estimación de correlación se tiene que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la variable control interno y la variable desempeño laboral con un $Rho=0,536$ y un $p=0.000$, siendo directa la correlación, en cuanto que si uno de las variables incrementa positivamente éste influye de igual manera positivamente en la otra variable. Por lo tanto se afirma la hipótesis general que refiere que el control interno influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021. Y ello hasta a un nivel de significancia de 0.01.

4.4. PROCESO DE LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 07

Influencia del ambiente de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

Correlación		Ambiente de control	Desempeño laboral
Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	194	194
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	194	194

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

De la tabla se tiene que la influencia del ambiente de control interno en el desempeño laboral, en base al coeficiente de correlación de Spearman y al baremo de estimación de correlación existe una correlación positiva moderada y significativa entre la variable ambiente de control y la variable desempeño laboral con un $Rho=0,437$ y un $p=0.000$, siendo directa su correlación lo que significa que si la variable independiente incrementa positivamente afecta de igual forma y en la misma dirección a la otra variable. Por lo que se afirma la primera hipótesis específica que indica que el componente de ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021. Y ello hasta a un nivel de significancia de 0.01.

Tabla 08

Influencia de actividad de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

	Correlación	Actividad de control	Desempeño laboral
Actividad de control	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	194	194
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	194	194

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

De la tabla se observa que la influencia de la actividad de control en el desempeño laboral, en base al coeficiente de correlación de Spearman y al baremo de estimación de correlación existe una correlación positiva moderada y significativa entre la variable actividad de control componente de control interno y la variable desempeño laboral con un $Rho=0,480$ y un $p=0.000$. Siendo al igual directa la correlación la misma que repercute de igual forma positivamente en la otra variable y en la misma dirección. Por ello se afirma la segunda hipótesis específica que refiere que el componente de actividad de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021. Y ello hasta a un nivel de significancia de 0.01.

Tabla 09

Influencia de supervisión y monitoreo en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

Correlación		Supervisión y Monitoreo	Desempeño laboral
Supervisión y Monitoreo	Coefficiente de correlación	1,000	,359**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	194	194
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,359**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	194	194

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

De la tabla se tiene que la influencia de la supervisión y monitoreo en el desempeño laboral, en base al coeficiente de correlación de Spearman y al baremo de estimación de correlación que existe una correlación positiva, baja y significativa entre la variable de supervisión y monitoreo, componente de control interno y la variable desempeño laboral con un $Rho=0,359$ y un $p=0.000$. Siendo al igual directa la correlación, si bien un tanto baja pero al igual influye en la otra variable y en la misma dirección. Por lo que se afirma la tercera hipótesis que refiere que el componente de supervisión y monitoreo influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021. Y ello hasta a un nivel de significancia de 0.01.

Es así que de acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 06, en comparación a los trabajos de investigación realizados por: (Salomé, 2020), en el que se demostró la correlación significativa entre el control interno y el desempeño laboral, siendo éste estudio el más significativo en contraste al presente de investigación al estar enfocados a la correlación del control interno con el recurso más importante de una entidad como es el recurso humano asimismo por el rol preponderante que desempeña al implementar el control interno. Al estudio de (Atencio, 2018) que demuestra la correlación entre el control interno y la gestión, al de (Gomez, 2018) que demuestra la relación entre el control interno y los procesos logísticos, al de (Palomino, 2018) en el que se demuestra la correlación entre control interno y la calidad de servicio al cliente, al de (Delgado & Pato, 2017) en el que se demostró la correlación entre control interno y la gestión de abastecimientos y al de (Quispe Ito, 2018) que demostró que existe una correlación entre control interno y el área de abastecimientos; en todos ellos se demostró una correlación significativa entre el control interno y las demás áreas que conforman la entidad correspondiente, de lo que se abstrae que el control interno es una herramienta de gestión que tiene influencia a todo nivel en una determinada entidad.

La presente investigación demostró la existencia de una correlación positiva en cuanto es más próxima al rango +1 del baremo, moderada en razón a que se encuentra en un nivel intermedio de los rangos previstos y significativa por cuanto el nivel de significancia hasta en un 0.01 es altamente significativo, con lo que se tiene que el grado de error es mínimo, permitiendo ello generalizar los resultados en la población. Entre las variables de control interno y desempeño laboral, contenidos en la tabla 07 y tabla 08, se obtuvo que los componentes de ambiente de control y actividad de control tienen una correlación positiva, moderada y significativa en relación a la variable de control interno; y en la tabla 09 respecto al componente de supervisión y monitoreo y control interno, si bien se

demostró una correlación significativa y positiva ésta es baja, por lo que se infiere que se requiere un fortalecimiento en éste componente para que sea considerado alto, ello de acuerdo al baremo de correlación de Spearman.

Respecto al desempeño laboral se advierte que al igual que en el estudio de (Enrique, 2019) en el que demuestra que la mitad de la población mostraba satisfacción por la aplicación del control interno en el logro de los objetivos institucionales, en contraste al presente trabajo de investigación al igual se demostró la satisfacción por parte del recurso humano para con la Municipalidad Provincial de Puno con respecto al control interno implementado, obteniendo como resultados las valoraciones de bueno y eficiente por parte de su personal.

CONCLUSIONES

- La influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano, de acuerdo al baremo de estimación de correlación es positiva moderada y significativa, por lo que se infiere que el control interno influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- La influencia del ambiente de control en el desempeño laboral del recurso humano, de acuerdo al baremo de estimación de correlación es positiva moderada y significativa entre la variable ambiente de control y la variable desempeño laboral con lo que se afirma que el ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- La influencia de la actividad de control en el desempeño laboral del recurso humano, de acuerdo al baremo de estimación de correlación es positiva moderada y significativa entre la variable actividad de control y la variable desempeño laboral con lo que se afirma que la actividad de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.
- La influencia de supervisión y monitoreo en el desempeño laboral del recurso humano, de acuerdo al baremo de estimación de correlación es positiva baja y

significativa entre la variable de supervisión y monitoreo y la variable desempeño laboral. Por lo que se infiere que el componente de supervisión y monitoreo influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.

RECOMENDACIONES

- La Municipalidad Provincial de Puno, debe fortalecer cada uno de los componentes de control interno como: Ambiente de control, Evaluación de riesgo, Actividades de control, Información y comunicación y Supervisión y Monitoreo, siendo cada uno relevante para un adecuado control interno de la institución y con ello se garantiza la eficiente, eficaz y óptima gestión de la entidad y así contrarrestar la corrupción. En cuanto al desempeño laboral la Municipalidad Provincial de Puno debe motivar a su recurso humano mediante estímulos verbales o escritos valorando su desempeño laboral y el cumplimiento de metas institucionales, asimismo los ascensos deben ser por meritocracia, fomentando el esfuerzo, compromiso y competencia profesional de su recurso humano.
- La Municipalidad Provincial de Puno debe mantener y propender a incrementar el grado del componente ambiente de control a uno adecuado, integrado, con práctica de los valores institucionales, con recurso humano competencia profesionalmente comprometidos con la filosofía administrativa institucional.
- La Municipalidad Provincial de Puno debe mantener y propender a incrementar el grado del componente de actividades de control a ser oportunos para mitigar los riesgos de control, segregando funciones, mediante una gestión directa de funciones por actividades, analizando los resultados, procesando la información de forma transparente y seguir estableciendo controles e indicadores de

rendimiento de los estándares que se tengan previstos de acuerdo al área que conforma la entidad.

- La Municipalidad Provincial de Puno debe mantener y propender a incrementar el grado del componente de supervisión y monitoreo a ser continuo y permanente, para determinar si los componentes del control interno están siendo debidamente implementados y funcionando adecuadamente, asimismo debe supervisar al talento humano, para así evaluar y comunicar deficiencias oportunamente, estableciendo las medidas correctivas pertinentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *I(2)*, 79-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Arribasplata Díaz, J. C. (2018). El control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atencio Sotomayor, R. d. (2018). El Sistema de Control Interno y la gestión del Gobierno Regional de Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3409>
- Camacho Espilco, J. A. (2020). El Control Interno: Su importancia en el logro de objetivos empresariales. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3130>
- Contraloría General de la República. (2006). Normas De Control Interno Resolución de Contraloría N 320-2006-CG. *El Peruano*, 42. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477570/Resolucio%CC%81n_de_Contralori%CC%81a_General_N__320-2006-CG.pdf
- Contraloría General de la República. (2020). Marco Conceptual Del Control Interno Marco Conceptual Del Control Interno. 62. https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). McGrawHill. Obtenido de

[https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cb
c6.pdf](https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cb
c6.pdf)

Constitución Política del Perú. (29 de diciembre de 1993). Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-politica-14-03-18.pdf>

DEJP. (2020). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/control#:~:text=1.,el%20ejercicio%20de%20actividades%20privadas>

Delgado Urbano, L. R., & Pato Lindo, E. R. (2017). Control Interno y su influencia en la gestión de abastecimientos de la Municipalidad Provincial de Huaylas –2016. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2433>

Economipedia. (25 de Marzo de 2020). *Recursos humanos*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/recursos-humanos-rrhh.html>

EcuRed. (4 de Agosto de 2019). *Desempeño laboral*. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

El congreso de la República. (2006). Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. In Diario oficial el peruano (Issue Pag 316871, p. 3). <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf>

Enrique Ramos, P. F. (2019). Características del Control Interno en la Municipalidad Distrital de Succha, 2017. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11955>

Flores Villasante, E. A. (2019). Caracterización del Control Interno en el Área de Administración de la Municipalidad Provincial de Huancané, periodo 2018. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/18149>

Gomez Bernaola, K. O. (2018). Control Interno y procesos logísticos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo – Junín. 2018. Obtenido de

http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5406/T010_72558096_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contraloría General de la República. (2008). Guía para la implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado. Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG. 129. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/normativa/RC_458-2008-CG.pdf

Hurtado Palomino, E., Arroyo Castro, N. L., & Guzman Olvera, F. D. (2019). El Control Interno y la importancia de su aplicación en las compañías. Obtenido de <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/EI%20control%20interno%20y%20la%20importancia%20de%20su%20aplicaci%C3%B3n%20en%20las%20compa%C3%B1as-Revista%20Observatorio%20de%20la%20Econom%C3%ADa%20Latinoamericana,%20agosto%202019.pdf>

Martinez Guevara, F. M. (2020). Sistema de Control Interno y su influencia en el Área de Logística de la Gerencia Sub Regional Utcubamba – 2018. Obtenido de <http://servicios.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7581>

Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., & Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>

Meza Vera, M. F. (2019). Control Interno y su incidencia en la gestión contable de la empresa IMAGENTEST C.A. Cantón Portoviejo año 2017. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6065>

Palomino Sanchez, Y. (2018). Control Interno y su influencia en la calidad de servicio al cliente de la empresa DIRECTO MARKETING, Miraflores, 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25219>

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (Septiembre-Diciembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. (U. d. Zulia, Ed.) *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Perez Montejo, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. VII, 50-51. Obtenido de <http://148.204.210.204/revistaupiicsa/50-51/50-51-2.pdf>
- Pizarro Viveros, Y. A. (2019). El Control Interno como herramienta para el fortalecimiento de la gestión presupuestal de las Municipalidades Provinciales de la Región Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11340>
- Quispe Ito, F. N. (2018). El Control Interno y su influencia en el área de abastecimientos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, 2017. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2852>
- Rizo Centeno, L. F. (2017). Evaluación del Control Interno y su incidencia en la gestión de la Alcaldía Municipal de San Rafael del Norte, departamento de Jinotega en el año 2016. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4742/>
- Ruiz Jiménez, C., & Hernandez Ortiz, J. (2007). *El control en las organizaciones: Un marco de estudio*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234297.pdf>
- Salome Mayta, Y. F. (2020). Control Interno y desempeño laboral en el personal de la “Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L.” - Huancayo, 2020. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16821>
- Trujillo Gallo, P. (2018). Influencia del Control Interno en el proceso administrativo del departamento contable de la empresa Industria Panificadora RICOSON S.A.C. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/3316>

Toledo Manrique, A. C. (2002). Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Control Y De La Contraloría General De La República Ley N° 27785. El Peruano, 2da legisl, 44. http://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Ley_Organica_Sistema_Nacional_Control_y_de_la_CGR.pdf <http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/346d1b84-8141-4beb-9fbf-18145759213b/Ley%2BOrgánica%2Bdel%2BSistema%2BNacional%2Bde%2BControl%2BBy%2Bde%2Bla%2BCo>

Valenzuela Palacios, O. (2018). Control Interno y el desempeño logístico en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay- 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32793>


ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		
¿Cómo influye el control interno en el desempeño del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?	Determinar la influencia del control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	El control interno influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.		<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo, Correlacional, corte transversal</p> <p>DISEÑO: No Experimental</p> <p>POBLACIÓN: 391 recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno</p> <p>MUESTRA: 194 recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Puno.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo Probabilístico Aleatorio Simple.</p> <p>CONSIDERACIONES ÉTICAS: Permiso Institucional Consentimiento Informado</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>DISEÑO ESTADÍSTICO: Prueba de Spearman</p>
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cómo influye el componente ambiente de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?	El componente de ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	El componente de ambiente de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Control Interno</p>	
¿Cómo influye el componente actividad de control en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?	El componente de actividad de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	El componente de actividad de control influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral</p>	
¿Cómo influye el componente supervisión y monitoreo en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021?	El componente de supervisión y monitoreo influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.	El componente de supervisión y monitoreo influye significativamente en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad Provincial de Puno, 2021.		



ANEXO 02 PERMISO INSTITUCIONAL



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACION

MEMORANDUM N° 274 - 2021-MPP/GA 3151

PARA : Abog. Pedro Melo Chui) 2146: Firma
Sub Gerente de Personal

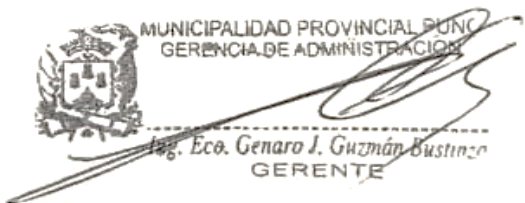
ASUNTO : Autorizo para autorización de Proyecto de Tesis.

REF. : 1) Informe N° 188-2021-MPP/GA-SGP

FECHA : Puno, 12 de Abril 2021.

Mediante el presente, en atención al documento de la referencia. Se le **Autoriza** a la Srta. Margareth Mijhael Santibañez Choque. Para realizar la ejecución de su Proyecto de Tesis en la Municipalidad Provincial de Puno. Debiendo coordinar con la Sub Gerencia de Personal. Se adjunta en 28 folios.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACION
Ing. Eco. Genaro J. Guzmán Bustos
GERENTE

C.c:
Archivo.-
GJGB/ltm.-


Proveído N° 3151-2021-MPP/GA-SGP

C. Antecopia

Para su aprobación de corriente de este

Otros Admisión

Puno, 13 ABR 2021



ANEXO 03 CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO

Estimado Sr(a), la presente encuesta se realiza con la finalidad de cumplir con los objetivos del proyecto de investigación: “Influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano, Municipalidad Provincial de Puno, 2021”, la misma que es de carácter anónimo y confidencial, por lo que agradeceré pueda responder de manera honesta cada una de las interrogantes propuestas.

INDICACIONES: El presente cuestionario contiene como respuesta cuatro alternativas:

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

Marque con una X dentro del recuadro la respuesta que usted elija.

1. ¿Considera que existe capacidad institucional para definir las normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación eficiente y eficaz de sus actuaciones?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. ¿Considera que los funcionarios tienen capacidad para evaluar su trabajo y detectar desviaciones?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. ¿Considera que los funcionarios expresan responsabilidad, capacidad y ética para ejercer control sobre sus actuaciones y la función a su cargo?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. ¿Considera que existe capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. ¿Considera que existen normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado control interno?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. ¿Considera que los funcionarios y servidores destacan la importancia del Control Interno?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. ¿Considera que los funcionarios y servidores se encuentran preparados para enfrentar eventos adversos que afecten el cumplimiento de objetivos?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. ¿Considera que las políticas y procedimientos establecidos disminuyen los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

9. ¿Considera que dichas políticas son apropiadas y funcionan consistentemente de acuerdo a un plan?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

10. ¿Considera que la administración utiliza mecanismos e información relevante para apoyar el funcionamiento del Control Interno?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

11. ¿Considera que debe ejercerse sobre el control interno una supervisión permanente?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

12. ¿Considera que se promueve la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

13. ¿Considera que se busca proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, dispendio, uso indebido, acto irregular o ilegal?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

14. ¿Considera que los funcionarios cumplen con la aplicación de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

15. ¿Considera que la información que se brinda es oportuna, válida y confiable?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

ANEXO 4 CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Sr(a), la presente encuesta se realiza con la finalidad de cumplir con los objetivos del proyecto de investigación: “Influencia del control interno en el desempeño laboral del recurso humano, Municipalidad Provincial de Puno, 2021”, la misma que es de carácter anónimo y confidencial, por lo que agradeceré pueda responder de manera honesta cada una de las interrogantes propuestas.

INDICACIONES: El presente cuestionario contiene como respuesta cuatro alternativas:

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

Marque con una X dentro del recuadro la respuesta que usted elija.

1. ¿Qué tan satisfecho está Ud., con el grado de responsabilidad inherente a su puesto de trabajo en la Municipalidad Provincial de Puno?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

2. La Municipalidad Provincial de Puno en el año 2021 realizó la evaluación de desempeño de sus trabajadores?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

3. ¿En el año 2021 ha recibido estímulos verbales o escritos sobre su desempeño laboral?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

4. ¿Conoce Ud., que en el año 2021, los ascensos en la Municipalidad Provincial de Puno se realizaron por mérito a su desempeño laboral?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

5. ¿La Municipalidad Provincial de Puno les da la oportunidad de desarrollar sus capacidades?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

6. Tiene Ud., conocimiento sobre el Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Provincial de Puno.

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

7. ¿En el año 2021 en la Municipalidad Provincial de Puno, se realizaron reuniones del personal con el jefe de Área?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

8. ¿El internet en su institución fue rápido y constante, facilitó su trabajo en el año 2021?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

9. ¿Su institución adquirió equipos de última generación en el año 2021?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

10. ¿Se encuentra Ud., capacitado en el uso del sistema en red?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

11. ¿La información que Ud., manejó o trabajó el año 2021 en la Municipalidad Provincial de Puno se encontró sistematizada, organizada y ordenada, siéndole de fácil acceso?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

12. ¿La infraestructura de su institución contó con un mantenimiento permanente en el año 2021?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

13. ¿La oficina o ambiente donde laboró en el año 2021, contó con mobiliario moderno y ergonómico?

NUNCA CASI NUNCA CASI SIEMPRE SIEMPRE

ANEXO 05 FOTOGRAFÍAS



