

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY
Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021

Para optar por el título profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Neiber Alarcón Guivar

Bach. Maricely Rojas Soberón

Asesor:

Mg. Wilder Omar Vargas Campos

CHOTA - PERÚ

2022

COPYRIGHT © 2022 by
NEIBER ALARCÓN GUIVAR
MARICELY ROJAS SOBERÓN

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY
Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021

Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentada por:

Bach. Neiber Alarcón Guivar

Bach. Maricely Rojas Soberón

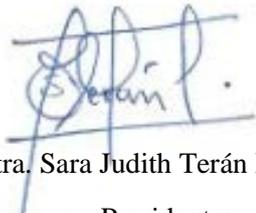
Asesor y Jurado Evaluador



Mg. CPC. Wilder Omar Vargas Campos
MAT. 12-927

Mg. Wilder Omar Vargas Campos

Asesor



Mtra. Sara Judith Terán Leiva

Presidente



Dr. Jhonner Mejía Huamán

Secretario



Dr. Oscar Tarrillo Saldaña
Mat. 02-9178
Dr. Oscar Tarrillo Saldaña

Vocal

Chota – Perú

2022



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 6:00 pm del 27 de diciembre del 2022, reunidos a través de Google Meet <https://meet.google.com/wtk-rxzx-nry>, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 152-2022-FCCE-UNACH conformado por:

- Mtra. Sara Judith Terán Leiva, identificado con DNI N° 45982039 Presidente
- Dr. Jhonner Mejía Huamán, identificado con DNI N° 44095288 Secretario
- Dr. Oscar Tarrillo Saldaña, identificado con DNI N° 46836132 Vocal,

reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 286-2022-FCCE-UNACH cuyo título es: "Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021", perteneciente a los Bachilleres en Contabilidad, Neiber Alarcón Guivar y Maricely Rojas Soberón, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

"APROBADO POR UNANIMIDAD"

el Informe Final del Tesis con calificativo de 14 y (catorce)" y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 7:00 pm del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.


.....
Mtra. Sara Judith Terán Leiva
Presidente


.....
Dr. Jhonner Mejía Huamán
Secretario

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA


.....
Dr. Oscar Tarrillo Saldaña
Mat. 02-9178

Docente-UNACH

.....
Dr. Oscar Tarrillo Saldaña
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y sabiduría en mi vida, a mis padres por todo su apoyo al darme una carrera para mi futuro.

Neiber Alarcón Guivar

A Dios por haberme permitido llegar hasta donde estoy, a mis padres y tía por todo su apoyo a lo largo de mi carrera.

Maricely Rojas Soberón

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por ser nuestra guía y habernos ayudado a alcanzar todos nuestros sueños y objetivos.

Agradecemos a la escuela profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de Chota por todas las herramientas brindadas a lo largo de nuestra formación profesional.

A los docentes por todas las enseñanzas brindadas y por todo su apoyo desinteresado incentivando a la investigación y buen desarrollo profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS	7
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	13
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Pregunta general	15
1.2.2. Preguntas específicas	16
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Hipótesis	17
1.4.1. Hipótesis general	17
1.4.2. Hipótesis específicas	17
1.5. Justificación	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del problema	19
2.2. Bases teóricas científicas	24
2.3. Bases normativas	43
2.4. Definición de términos básicos	44
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	47
3.1. Método de investigación	47
3.2. Tipo de investigación	47
3.3. Diseño de investigación	48
3.4. Operacionalización de variables	49

3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	50
3.5.1. Población	50
3.5.2. Muestra	50
3.5.3. Unidad de análisis	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	500
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	500
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	51
3.7. Procesamiento y análisis de datos	52
3.7.1. Procesamiento de datos	52
3.7.2. Análisis de datos	52
3.8. Aspectos éticos y rigor científico	52
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	54
4.2. Discusión de resultados	68
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	85
Anexo 1. Matriz de consistencia	85
Anexo 2. Instrumento para la variable control interno	88
Anexo 3. Instrumento para la variable desempeño laboral.....	90
Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento	92
Anexo 5. Base de datos para el análisis de la V de Aiken.....	94
Anexo 6. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	49
Tabla 2 Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach.....	51
Tabla 3 Confiabilidad de los instrumentos empleados	51
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	54
Tabla 5 Ambiente de Control.....	55
Tabla 6 Relación entre la dimensión ambiente de control y desempeño laboral	56
Tabla 7 Evaluación de Riesgos	57
Tabla 8 Relación entre la dimensión evaluación de riesgos y desempeño laboral.....	58
Tabla 9 Actividades de control.....	59
Tabla 10 Relación entre la dimensión actividades de control y desempeño laboral	60
Tabla 11 Información y comunicación.....	61
Tabla 12 Relación entre la dimensión comunicación e información y desempeño laboral.....	62
Tabla 13 Supervisión y monitoreo	63
Tabla 14 Relación entre supervisión y monitoreo y desempeño laboral.....	64
Tabla 15 Nivel de control interno en la empresa ACDY Lanche SAC.....	65
Tabla 16 Desempeño Laboral	66
Tabla 17 Relación entre control interno y desempeño laboral.....	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Componentes del control interno.....	27
Figura 2 El ambiente de control.....	29
Figura 3 Actividades de control.....	31
Figura 4 Supervisión y monitoreo.....	33
Figura 5 La motivación para ser productivos.....	35
Figura 6 Clasificación de las teorías de decisión.....	41
Figura 7 <i>Ambiente de Control (%)</i>	55
Figura 8 Ambiente de control y desempeño laboral.....	56
Figura 9 <i>Evaluación de Riesgos (%)</i>	57
Figura 10 Evaluación de riesgos y desempeño laboral.....	58
Figura 11 <i>Actividades de control (%)</i>	59
Figura 12 Actividades de control y desempeño laboral.....	60
Figura 13 <i>Información y Comunicación (%)</i>	61
Figura 14 Comunicación e información y desempeño laboral.....	62
Figura 15 <i>Supervisión y monitoreo (%)</i>	63
Figura 16 Supervisión y monitoreo y desempeño laboral.....	64
Figura 17 <i>Nivel de control interno en la empresa ACDY Lanche SAC</i>	65
Figura 18 <i>Desempeño Laboral (%)</i>	66
Figura 19 Control interno y desempeño laboral.....	67

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la constructora ACDY Lanche SAC donde se evidenció deficiencias en cuanto al control interno de sus operaciones y lo mismo en el desempeño laboral de sus miembros, esto conllevó a proponerse como objetivo de investigación el determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021. Para el desarrollo se empleó una metodología cuantitativa, con diseño no experimental y de alcance descriptivo-correlacional, la muestra fue de 28 miembros de la organización, los cuales respondieron a encuestas por medio de dos cuestionarios estructurados para cada variable. Los principales resultados fueron que existe relación directa y de nivel moderado entre el control interno y el desempeño laboral; asimismo, de manera desagregada también se evidenció relación directa y moderada entre las dimensiones ambiente de control, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo con respecto al desempeño laboral, mientras tanto, la dimensión evaluación de riesgo tuvo una relación de nivel alto y directo con la variable dos. En conclusión, se comprobó que el control interno tiene una relación positiva considerable con el desempeño laboral en la empresa ACDY Lanche SAC.

Palabras clave: Control interno, ambiente de control, riesgo, monitoreo, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research was conducted in the construction company ACDY Lanche SAC where deficiencies were evidenced in terms of internal control of its operations and the same in the work performance of its members, this led to propose as a research objective to determine the relationship between internal control and work performance in the company Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo - Cajamarca 2021. A quantitative methodology was used for the development, with a non-experimental design and descriptive-correlational scope, the sample consisted of 28 members of the organization, who responded to surveys by means of two structured questionnaires for each variable. The main results were that there is a direct and moderate level relationship between internal control and work performance; likewise, in a disaggregated manner, there was also evidence of a direct and moderate relationship between the dimensions control environment, control activities, information and communication, and supervision and monitoring with respect to work performance, while the dimension risk assessment had a high and direct level relationship with variable two. In conclusion, it was found that internal control has a considerable positive relationship with work performance in the company ACDY Lanche SAC.

Keywords: Internal control, control environment, risk, monitoring, work performance.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

Actualmente, se reconoce que el control en función de la gestión es determinante para lograr la alta calidad del trabajo de las empresas y organizaciones. Existe una lógica generalmente aceptada: sin control, sin implementación exacta del plan, sin resultado alto de la actividad de la empresa (Alvarado y Canorio, 2020).

La industria de la construcción se compone de varias personas con diferentes orígenes, destrezas y distintas tareas y funciones por realizar. Estos trabajadores se encuentran en el lugar de construcción en diferentes momentos y etapas, por lo que se hace más complejo el control de los procesos y del mismo personal, lo cual afecta el desempeño laboral de los trabajadores (Ayemang, 2019).

En el contexto internacional, por un lado, se observan algunos problemas modernos de organización del control eficiente en el marco del sistema de gestión empresarial ruso; uno de ellos es la dificultad de integración de las funciones de control en los objetivos actuales y estratégicos del sistema de gestión empresarial; los errores cometidos en los estados financieros vigentes, en los objetivos de producción diarios, en las relaciones con los proveedores y consumidores, pueden resultar en quiebras ocasionados por el ineficiente control que influencia en el éxito de la calidad de los recursos laborales de la empresa (Munirovich, et al., 2018).

Por otro lado, en los últimos años, la industria de Taiwán ha estado experimentando el impacto de una economía lenta debido a un rendimiento económico deficiente, pero el número de empresas de la industria de la construcción aumentó en el período y resultó en una guerra de precios dentro de la industria y más presión para los trabajadores; ocasionando un ineficiente desempeño laboral influenciado por el estrés (Changa, 2018). En Filipinas se tiene una tasa de empleo de 93.4%; es evidente que existe una gran demanda de mano de obra para satisfacer la demanda de servicio.



Ninguna empresa puede funcionar de manera productiva sin su personal capacitado. Y cuando los empleados no son tratados como parte integral de la misión de la empresa, no se sienten más valiosos ni dedicados al trabajo (Bacong y Encio, 2017).

A nivel nacional, la industria de la construcción es una industria muy exigente e intensiva en mano de obra, lo que dificulta mantener un alto compromiso laboral y un bajo desgaste. Por lo tanto, esta industria requiere un enfoque orientado a las personas, para mejorar el desempeño laboral. En este sector, se cuenta con personal con diferentes tipos de habilidades, es decir, no calificado, semicalificado y se emplean expertos para cada servicio. La mayoría de ellos no están calificados ya que el trabajo es una opción. Estas condiciones y desafíos laborales podrían dificultar el mantenimiento de altos niveles de compromiso laboral en esta industria llegando a aumentar el riesgo de agotamiento y desvinculación (Angulo-Rivera, 2019).

Sin un adecuado uso del sistema de control interno, la gestión operacional y administrativa se ve limitada, puesto que no hay un eficiente manejo de los recursos e información, en el caso de la ciudad de Cajamarca se evidenció que las empresas constructoras, no manejan este tipo de control, viéndose afectada su información administrativa y financiera, también se ha visto afectadas el desempeño de los trabajadores en sus operaciones, sin lograr las metas y objetivos planteados, lo que genera que estas organizaciones no puedan adaptarse de manera rápida a las necesidades del entorno (Rodríguez, 2018).

En el caso de la Constructora ACDY Lanche SAC, identificada con RUC 20606520175, domiciliada en el C.P Lanche S/N distrito de Cutervo, provincia de Cutervo, región Cajamarca; se ha observado que la gestión ha tenido problemas en cuanto al control interno, asimismo también se ha evidenciado deficiencias en el desempeño laboral; respecto al control interno, se ha observado que no cuenta con un plan para la consecución de sus objetivos, verificar la precisión y fidelidad de la información, así como para garantizar la eficiencia de las operaciones y fomentar el seguimiento de las políticas administrativas prescritas; además, en el ambiente de control del personal, este rota frecuentemente y ocasiona que no se cuente con el personal completo para el



desarrollo eficiente de las operaciones recayendo sobre otros la sobrecarga de trabajos y funciones; asimismo en la evaluación de riesgos, al ser una constructora nueva en el mercado no cumple a cabalidad con todas las medidas de seguridad para el personal, no existe una persona encargada de esa área, los trabajadores sólo cuentan con un casco, mas no se le dispone de los demás implementos de seguridad ni con seguros aptos a las necesidades del rubro; en las actividades de control, la empresa no verifica ni evalúa la calidad del desempeño organizacional ni de las operaciones específicas cuando se tiene que desarrollar un proyecto no pudiendo determinar prioridades; además no cumple con la implementación del manual de funciones; en cuanto al monitoreo de actividades, ha dejado de lado las evaluaciones internas y su importancia para beneficio de la organización. En lo concerniente al desempeño laboral, se observa poco rendimiento de los trabajadores, además que cuentan con precarias medidas de seguridad, existe una falta de organización ejecutiva, falta de tecnologías de la información, suceden contradicciones al realizar actividades por la mala rotación del personal afectando el cumplimiento de plazos y generando errores en los pagos de planillas.

Lo anteriormente mencionado refleja que la constructora no cuenta con un adecuado control interno desencadenando desorden en sus actividades y deficiencias en el control de finanzas de la misma; además, ello ocasiona que a los trabajadores no se les pueda evaluar de manera positiva, debido a que no se reconocen las contribuciones de su labor y al ser una empresa de construcción, ellos son el recurso más importante para la constructora. Por tal motivo, surge el desarrollo de la presente investigación con el propósito de analizar el control interno de la constructora y cómo llega a relacionarse con el desempeño de sus colaboradores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?



1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es la relación del ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?

¿Cuál es la relación de la evaluación de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?

¿Cuál es la relación de las actividades de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?

¿Cuál es la relación de la comunicación e información y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?

¿Cuál es la relación de la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación del ambiente de control con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Establecer la relación de la evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Establecer la relación de las actividades de control con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Establecer la relación de la comunicación e información con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Establecer la relación de la supervisión y monitoreo con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.



1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H_1 : El control interno tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

H_0 : El control interno no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

El ambiente de control mantiene una relación directa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

La evaluación de riesgos mantiene una relación directa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Las actividades de control mantienen una relación directa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

La comunicación e información mantiene una relación directa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

La supervisión y monitoreo mantienen una relación directa con el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

1.5. Justificación

El proceso de control interno de la actividad empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores sigue siendo insuficientemente estudiado, dado que es poca la investigación que se encuentra relacionada con el tema; es por ello que el presente estudio se justifica como aporte teórico por la escasez de antecedentes relacionados a las variables de control interno y desempeño laboral en el contexto de empresas constructoras; además, es un tema que alberga a todas las compañías que presentan problemas en la gestión del control interno y el desempeño laboral, ya que depende de ello que las empresas se mantengan y crezcan en el mercado tan competitivo. Este estudio les compete a las empresas que desean mitigar sus falencias internas y a la



contribución de mejorar el desenvolvimiento y compromiso que le demuestren los empleados a la empresa para mejorar su productividad.

De la misma manera se justifica de forma práctica debido a que el estudio brindará información de interés acerca del comportamiento del control interno y el desempeño laboral en la constructora ACDY Lanche SAC, de manera que los directivos, gerencia y áreas involucradas puedan realizar un mejor diagnóstico y evaluación respectiva que ayude a mejorar continuamente la gestión que beneficie a la organización. Así mismo, se espera que los resultados de este estudio aporten enormemente a una mejor comprensión del problema en la empresa y los hallazgos puedan servir como un medio para la mejora de las prácticas de desempeño laboral de trabajadores.

La justificación valorativa deriva en la importancia del control interno en la mitigación de los riesgos que enfrenta la constructora ACDY Lanche SAC, el impacto positivo de las recomendaciones del modelo COSO (Committee of sponsoring, organizations of the treadway commission) para mejorar la efectividad del control interno y disminuir los problemas internos que acarrea la empresa; además de que aborda la problemática del recurso principal de la empresa que son los empleados y su respectivo desempeño, para ello se necesita de las actividades y disposición de recursos que se les asigne.

Finalmente, se justifica en lo académico en la medida que contribuirá como investigación que puede ser referenciada por otros autores, además de aportar más conocimientos e información del tema estudiado, así como bases para próximos estudios. Así también, permitirá la obtención del título profesional de Contador Público que será de beneficio y provecho profesional para los investigadores.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Como antecedentes internacionales se encontró lo investigado por Yannagomez (2021), trabajo realizado en Ecuador, el cual tuvo como objetivo mejorar la gestión mediante la información brindada por la evaluación del control; concluyó que, la organización tiene poco manejo de la gestión, por lo que no tiene establecido planes, estrategia ni lineamientos de los procesos, provocando que no se puedan tomar decisiones adecuadas dentro de la empresa, en dicha investigación se realizó un estudio deductivo-inductivo aplicando un cuestionario basado en el marco COSO en los ocho encargados de aplicar el control. Los resultados mostraron que el ambiente de control, evaluación del riesgo, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo se encuentran en un nivel de confianza moderado (40.48 %, 69.44 %, 63.33 %, 62.5 % y 62.50 % respectivamente).

Esta investigación se relaciona con el proyecto debido a que muestra los elementos del control interno basado en el modelo COSO como base para el funcionamiento de las entidades constructoras.

Aguirre et al. (2021) en su investigación en la ciudad de Estelí, Nicaragua; su objetivo general fue analizar el control interno en la mejora del desempeño laboral; los resultados fueron que no se cuenta con un manual de funciones, el 99 % conocen los requisitos del puesto, el total de colaboradores consideran buena su comunicación con sus superiores, el 85 % de ellos, al menos una vez han presentado algún accidente en el trabajo, así también, se evidencia que la empresa aplica normas de registro y control de actividades. Concluyeron que, la aplicación de estrategias para el control interno permite la efectividad del desempeño de los colaboradores; para ello emplearon una investigación aplicada, de enfoque mixto, descriptivo-correlación, diseño no experimental-transversal; la muestra fue de 10 colaboradores de la empresa a quienes se les encuestó (9 colaboradores) y entrevistó (gerente general).



Esta investigación es relevante y de interés para el presente estudio debido a que emplea ambas variables que se están analizando, además se relacionan en que ambas buscan el mismo propósito, por lo que permitirá contrastar los resultados que se encuentren.

Vu et al. (2020) en su estudio en empresas de construcción de Vietnam, tuvo como objetivo principal evaluar los efectos de los componentes del control interno en su efectividad. Se recogió una muestra de 250 empresas. Concluyeron que, para aumentar la eficacia del control interno las entidades deben mejorar sus procesos de trabajo, específicamente mediante diagramas de flujo para mostrar la secuencia de los pasos del trabajo, aclarar quién lo está haciendo y quién es el responsable en última instancia, los resultados explican la variación del 80,4 % como resultado del efecto del control interno en la empresa de construcción de transporte vietnamita, además los cinco componentes afectan positivamente la efectividad; para ello en la presente investigación se utilizó el método de investigación cuantitativa. Las variables en el modelo son: la variable dependiente es la efectividad del control interno, 5 variables independientes son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, comunicación y seguimiento.

El presente estudio se relaciona con el proyecto porque los resultados explican el efecto del control interno en las empresas constructoras las cuales son consideradas parte de la unidad de análisis del presente estudio.

Astudillo y Del Rosario (2020) en su investigación en la ciudad de Guayaquil, que tuvo como objetivo general analizar el control interno con el sistema COSO II para mejorar el desempeño de los colaboradores de las microempresas, los resultados fueron que el 65 % de representantes señalan que no se realiza control interno administrativo en la microempresa; además, el 41 % consideran que se da un control interno administrativo suficiente, mientras que el 55 % perciben un desempeño laboral eficiente. En cuanto al ambiente interno y las actividades de control, el 48 % lo consideran suficientes cada uno; el 75 % estarían dispuestos a implementar un control interno para mejorar el desempeño de los empleados. Encontraron que existe correlación entre las variables, con una significancia de 0.000 y una correlación del 53 %; por lo tanto, concluyeron



que el control interno administrativo tiene relación y repercute sobre el desempeño de los colaboradores en un nivel moderado. La investigación fue cuantitativa, descriptiva-correlacional, aplicando la encuesta como técnica para recoger los datos, la cual fue aplicada a 344 representantes de microempresas.

La investigación se relaciona con el presente estudio en la medida en que ambas analizan el control interno y su repercusión en el desempeño laboral, además de emplear similares dimensiones como es el sistema COSO y sus elementos; lo cual es importante para contrastar la presente investigación.

Guangdong et al. (2019) en su estudio en la industria de la construcción china, tuvo como objetivo explorar la influencia del estrés de roles en el agotamiento laboral y el desempeño laboral en los gerentes de proyectos de construcción; los resultados indican que: la ambigüedad de roles (estadístico de Levene = 0.428, $p = 0.733$) tiene un efecto negativo sobre el agotamiento y desempeño laboral; el conflicto de roles tiene un efecto negativo en el agotamiento laboral, pero tiene una influencia no significativa en el desempeño laboral. Concluyendo que la vocación profesional puede moderar positivamente el efecto del conflicto de roles sobre el agotamiento laboral, lo que indica que la vocación profesional tiene la función de un arma de doble filo. Se aplicó el método de análisis de regresión jerárquica utilizando datos de 191 propietarios, contratistas, subcontratistas y supervisores.

Esta investigación es relevante porque permite establecer lo que afecta la capacidad del individuo para trabajar y reduce el nivel de desempeño laboral, la cual es variable de interés en el presente estudio.

Respecto a antecedentes nacionales, se encontró lo investigado por Echaccaya (2020) en Ayacucho, cuyo objetivo fue establecer mejoras en los sistemas de la organización PROSEMSA Construcción Maquinaria; los hallazgos evidencian que el 66.7 % desearía contar con un control interno en la empresa, el mismo porcentaje de encuestados se preocupa por la mejora continua y



calidad de la organización; en cuanto a tributación, la calificación es de acuerdo en un 58.3 %. Concluyó que, el control interno es una herramienta de apoyo necesaria para optimizar los recursos y la gestión en la entidad, además se debe capacitar a los colaboradores para mejores resultados y se debe contar con un sistema de información debidamente estructurado que genere información oportuna para la toma de decisiones. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, utilizando el análisis documental.

La investigación demuestra que el control interno es importante para desarrollar mejores resultados que beneficien la mejora continua y el sistema de calidad dentro de la empresa constructora.

Vásquez (2019) en su estudio al sector industrial de la construcción en el Perú, realizado con la finalidad de caracterizar el control interno de las constructoras. Los hallazgos evidenciaron que sí se incentiva el desempeño laboral debido a que el 100 % de los colaboradores están conforme a las actividades de integración que mejoran el ambiente laboral; sin embargo, se cuenta con un inadecuado control interno como parte del área de almacén, esto se traduce en expresión de riesgos convirtiéndola en una organización menos competente en el sector. Concluyó que, aquellas entidades que tienen resultados eficientes en el rubro son porque llevan un adecuado control interno, además es fundamental el uso de un manual de funciones que determine las acciones y actividades que a cada puesto de trabajo que les corresponde, esto ayudará a tomar mejores decisiones y así minimizar pérdidas de materiales. El diseño de estudio fue descriptivo, no experimental con una población censal de la empresa.

La investigación demuestra la importancia de los elementos de control interno para transformar a la empresa y ofrecer mayores ventajas en el mercado, desde las mejoras en el entorno laboral y el desempeño de los colaboradores.

Chunga (2019) en su estudio realizado a una constructora peruana, tuvo como objetivo evaluar y establecer procedimientos que minimicen los riesgos y desviaciones que puedan afectar al



desarrollo y cumplimiento de los objetivos organizacionales de la empresa. Entre los principales hallazgos, se encontraron que el desarrollo de un eficiente sistema de control interno permite la valorización del servicio evitando posibles riesgos mediante las inspecciones periódicas, permite la regulación suficiente de la documentación, exige el cumplimiento de las responsabilidades, actualización de datos y mejoras continuas. Concluyendo que, desarrollar esta metodología permite identificar los puntos más expuestos a fraudes, deficiencias y malos manejos para generar mejoras. La investigación fue básica, de enfoque cuantitativo.

El estudio permite reconocer los elementos del modelo COSO bajo el contexto de la empresa dedicada a la construcción, permitiendo desarrollar lineamientos que permitan detectar los posibles riesgos y las acciones que pueden prevenir o reducir dichos inconvenientes.

Cisneros (2018) en su investigación a las empresas del rubro de construcción, ubicadas en la ciudad de Ayacucho, tuvo la finalidad de examinar de qué forma el control interno (CI) incide en la gestión empresarial. Los resultados mostraron que existe relación directa del CI con la gestión, donde más del 50 % de la muestra respondió que se encuentra en un buen nivel el CI. Concluyendo que en la gestión se puede influenciar, puesto que cumpliendo con la ejecución permite optimizar el uso de recursos y maximizar beneficios. Este análisis se realizó mediante revisión bibliográfica, aplicación de encuestas y análisis documental, a nivel descriptivo, correlacional y no experimental.

El estudio permite comprender la eficiencia de la ejecución del control interno en cuanto sus beneficios de optimizar procesos y recursos contribuyendo al ambiente laboral, de tal forma demuestran que una buena aplicación permitirá un mejor proceso de gestión.

Guevara (2018) en su estudio de caso de la empresa peruana constructora “Korey Ingenieros”, cuya finalidad fue caracterizar la influencia del control interno en sus resultados. Los resultados fueron que, la gestión administrativa en la entidad de estudio es deficiente debido a que no cuenta con un sistema interno de control, esta se encuentra en un nivel bajo; igual sus indicadores de



ambiente de control, actividad de control y supervisión impidiéndoles identificar los posibles riesgos y darle el trato correspondiente. Concluyó que, a fin de cumplir de manera eficaz con las metas, objetivos, políticas, es importante que se lleve un control interno. El estudio fue descriptivo, no experimental, bibliográfico, se usó el análisis documental.

La revisión de literatura del estudio permite establecer el marco metodológico del COSO, sostiene que contribuye a la toma de decisiones, mejora la administración y el desempeño de los colaboradores. Así mismo, estableció el instrumento de medición.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Control interno

A. Teorías de control interno

La primera teoría conocida es la que refiere que, el control interno es una tarea de la gerencia con la finalidad de proteger, salvaguardar y cuidar los recursos de la organización, así como evitar desembolsos indebidos, malversación de fondos y desfalcos; asegurando su uso eficiente permitiendo que la información contable que se presente sea confiable y fidedigna y sirva para tomar decisiones acertadas beneficiando a la organización (Ayasta, 2018).

Por otra parte, el control interno es importante debido a que permite corregir las actividades de manera que se alcancen con éxito los planes propuestos; permitiendo establecer y analizar las causas que pueden ocasionar cualquier desviación con el fin de evitar errores y ahorrar tiempo. Así también, se presenta la teoría de control interno de organización funcional de Frederick Taylor, la cual se centra en la maximización del esfuerzo humano a través de la búsqueda de la eficiencia en el uso de los recursos lo cual se puede reflejar en una mayor productividad. Los principios de esta teoría son: organización científica del trabajo, lo cual se refiere a las actividades que se deben realizar para sustituir las técnicas de trabajo que no son eficientes; selección y



entrenamiento del trabajador, cooperación entre directivos y operarios, y división del trabajo (Ayasta, 2018).

La teoría de control interno de la contingencia sostiene que las acciones administrativas oportunas en una determinada situación, dependen de las particularidades de la situación. Esta teoría anuncia las características de una organización establecen la creación de sus sistemas de gestión y control de resultados de acuerdo a determinadas contingencias. Señala que no existe un mejor sistema de control, sino que varía de acuerdo a las variables de cada organización. Por lo mismo, el diseño del sistema de control debe ser particular e individual tomando en cuenta las estrategias o la incertidumbre (González, 2017; Ayasta, 2018).

La teoría de la agencia, se ha empleado para explicar cómo la disminución de las desigualdades de información mejora el rendimiento de los niveles de la organización, además, muestra los criterios de la necesidad de un sistema de medida y motivación para mejorar el rendimiento de la organización (González, 2017).

La teoría del ciclo de vida describe que la conformación organizacional de una empresa tiene diferentes dimensiones de acuerdo a sus características internas y externas, e induce a desarrollar su ambiente en el transcurso de su etapa de vida. Las empresas están en constante evolución según sus estrategias, estructura, problemáticas, áreas críticas y condiciones del entorno. Como resultado, este modelo predice las etapas que las empresas van a afrontar en el transcurso del tiempo (González, 2017).

B. Aspectos teóricos del control interno

El control interno es la totalidad de las políticas y procedimientos de una entidad que protegen los activos de la entidad, aseguran el cumplimiento de los requisitos legales, resguardan la presentación de informes financieros que son verdaderos y justos, y aseguran la eficiencia y eficacia de operaciones (Hong et al., 2021).



El control interno es el establecimiento y organización de la implementación dentro de la unidad de contabilidad de los mecanismos, políticas, procesos y regulaciones internas de control interno de acuerdo con las disposiciones de ley a fin de garantizar la prevención, detección y manejo oportunos de riesgos y lograr los requisitos establecidos (Bacong y Encio, 2017).

De acuerdo a Estupiñán (2015) existe un solo sistema de control interno, y es el administrativo, el cual es un plan de organización que acoge cada empresa, con sus respectivos métodos y procedimientos operacionales y contables con el fin de ayudar al logro de objetivos administrativos de coordinar las funciones, mantenerse informado de la situación de la organización, verificar si la empresa está trabajando en función a sus políticas establecidas y garantizar que se están logrando los objetivos señalados. Por su parte, Quinaluisa et al. (2018) sostienen que el control interno es un proceso conjunto realizado por la dirección, el consejo administrativo y el personal de la organización con la finalidad de proporcionar seguridad en cuanto al cumplimiento de la efectividad de las operaciones, fiabilidad de la información contable-financiera y obediencia a las leyes y normas aplicables.

Objetivos del control interno

- Salvaguardar los activos y bienes de la organización
- Verificar la confiabilidad y razonabilidad de los informes administrativos y contables
- Promover la cohesión a las políticas administrativas señaladas
- Lograr cumplir los objetivos y metas proyectados.

El marco de COSO sobre la gestión de riesgos empresariales (ERM) hace una valiosa contribución a la práctica emergente de ERM; su enfoque se centra en el riesgo y las incertidumbres; adopta un enfoque de mando y control. Ese marco da una amplia definición de control interno como un proceso diseñado para proporcionar una garantía

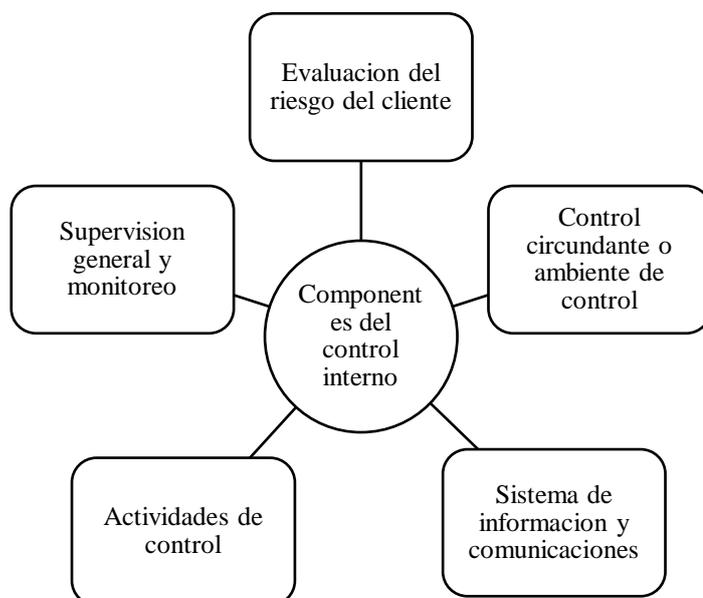
razonable de lograr los objetivos relacionados con efectividad y eficiencia de las operaciones, informes financieros y cumplimiento de las leyes y regulaciones. Las teorías académicas del control de gestión abarcan el uso de recursos e influyen en el comportamiento, hacia el logro de los objetivos organizacionales, ajuste de esos objetivos y la supervivencia en un entorno cambiante. Entonces, si el cumplimiento de las leyes y regulaciones y los informes se consideran parte de los objetivos de una organización, el control interno en el sentido utilizado por COSO cae dentro de las teorías académicas del control de gestión (Aviram, 2021).

Componentes del control interno

Estupiñán (2015) refiere que el control está constituido por cinco componentes interconectados, que proceden de la manera en cómo la administración maneja la organización y están integrados al proceso administrativo.

Figura 1

Componentes del control interno



Nota. Obtenido de Estupiñán (2015)



a) Ambiente de control

Este componente es el fundamento de los demás, consiste en las políticas, acciones y procedimientos que manifiestan las actitudes de los directores y altos niveles de la organización respecto al control interno y su relevancia en la organización (Quinaluisa et al., 2018).

Las organizaciones deben contar con las personas idóneas para estructurar el diseño organizacional; definiendo las responsabilidades y derechos de los colaboradores, se debe realizar una selección de personal calificado con las cualidades y experiencia necesaria; y se debe generar la integración del personal para contribuir en gran medida a la eficiencia del ambiente de control (Hong et al., 2021).

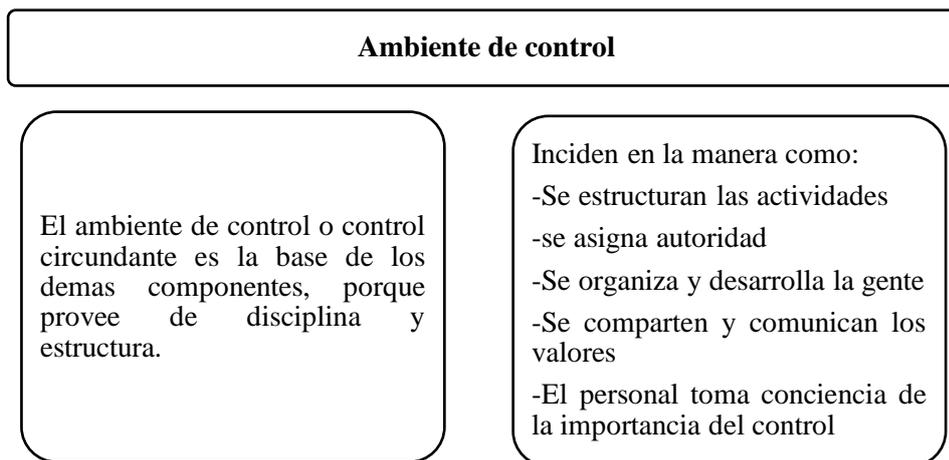
- i. **Estructura organizacional:** La estructura organizativa se define como una configuración de relaciones con respecto a la asignación de tareas, responsabilidades y autoridad, descrito por diferentes dimensiones estructurales como, formalización, especialización, estandarización, centralización y jerarquía, la estructura organizacional da forma a las acciones de los miembros organizacionales, dirigiendo así sus actividades. La formalización indica hasta qué punto se determinan las actividades de los miembros de la organización y hasta qué punto se especifican mediante reglas, procedimientos e instrucciones; la especialización es un grado en el que las tareas organizativas se dividen en sub tareas para que los empleados se centren en una tarea con un alcance limitado; la estandarización se refiere al alcance de los procedimientos operativos estándar definidos diseñados para manejar problemas recurrentes; la centralización se refiere al lugar de autoridad para tomar una decisión e indica el nivel de concentración del poder de toma de decisiones en los niveles de la alta dirección y la jerarquía se refiere a la división vertical del trabajo, por lo tanto, la amplitud vertical de control (Saša y Škerlavaj, 2018).



- ii. Selección de personal:** Se basa en los parámetros clave que requieren una presentación coordinada y un acuerdo entre los participantes de la interacción: el empleado y la empresa. La práctica registra que el conjunto inicial de requisitos del empleador que está estimado y, a menudo, se forma sobre la base de ideas internas sobre la posibilidad de encontrar candidatos en el mercado laboral (Borisova et al., 2019).
- iii. Integración del personal:** Es probable que la integración laboral y la satisfacción con el trabajo actual influyan en sí la atracción por una vacante se traducirá en intenciones de postularse. La inserción laboral representa los vínculos de las personas con el encaje y el sacrificio necesarios para salir de sus organizaciones y comunidades, mientras que la satisfacción laboral se define generalmente como un estado emocional positivo o negativo hacia el trabajo de uno (Acikgoz, 2019).

Figura 2

El ambiente de control



Nota. Obtenido de Estupiñán (2015)

b) Evaluación de riesgos

Esto sirve para identificar, examinar y gestionar los riesgos que la organización puede enfrentar y el resultado de los mismos (Quinaluisa et al., 2018). Se deben diseñar estimaciones para las evaluaciones de riesgos, la dirección debe tener la capacidad para



prever las posibilidades de afección en la entidad como los riesgos internos y caso de que los acontecimientos sean imposibles de evitar, como los riesgos externos, diseñar estrategias que permitan minimizar el impacto (Calle et al., 2020).

Algunos riesgos comunes que pueden tener las organizaciones son:

- No tener definido su plan estratégico ni operativo que respalde su presupuesto y su uso óptimo.
 - Carencia de políticas y procedimientos por no contar con un manual de organización y funciones, que permita que los trabajadores se identifiquen con la misión, visión y objetivos de la organización, además de conocer sus responsabilidades y funciones.
 - Ineficiente separación de funciones.
 - Falta de control de los activos y bienes de la empresa, entre otros (Alarcón y Torres, 2017).
- i. Objetivos:** Cumplen una función dentro de la estructura organizacional, en la que se presentan de manera acertada los beneficios o acciones favorables para el logro del desarrollo organizacional, lo cual deviene de la buena estructuración organizacional (Navarro et al., 2018)
 - ii. Riesgos internos:** En particular, los riesgos internos incluyen riesgos operativos, riesgo de pérdidas monetarias y financieras, riesgos de marketing y ventas, riesgos del cliente, riesgo de pérdida de salud y seguridad de los empleados. La prevención activa es el mejor método para gestionar este grupo de riesgos mediante el seguimiento de los procesos operativos, ajustando el comportamiento de los empleados de acuerdo con la normativa (Polinkevych et al., 2021).
 - iii. Riesgos externos:** Los riesgos externos no pueden ser gestionados por las empresas porque están fuera del ámbito de la empresa. Las fuentes de estos riesgos son desastres naturales y políticos, cambios macroeconómicos. Lo importante aquí es identificar los riesgos a tiempo y mitigarlos. Los científicos han prestado



considerable atención a identificar y preparar a las empresas para riesgos imprevistos que surgen externamente para generar estrategias (Polinkevych et al., 2021).

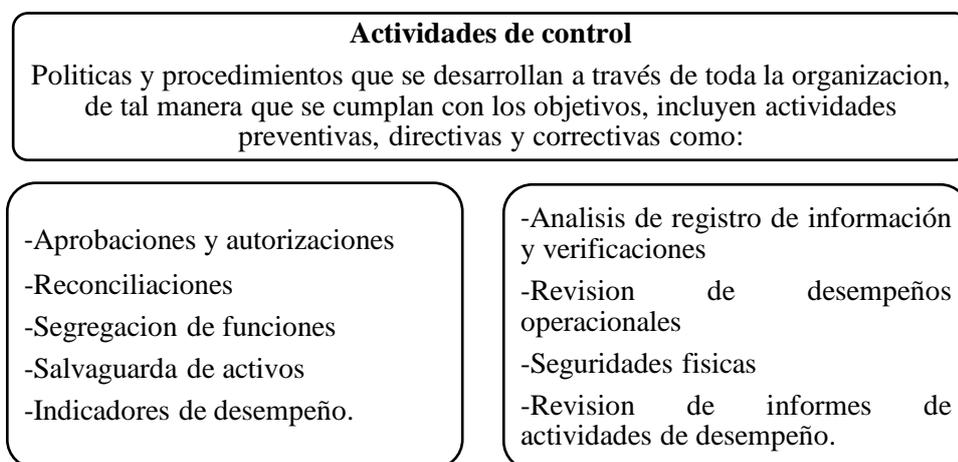
c) Actividades de control

Son las actividades y procedimientos realizados por los colaboradores para garantizar las acciones de control, estas actividades son políticas establecidas por la entidad, que se pueden llevar a cabo mediante autorización de actividades y revisiones periódicas para asegurar los principios de asignación (Calle et al., 2020).

- i. **Autorización de actividades:** La autorización siempre está precedida y condicionada por la adquisición, desarrollo o finalización de un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias a través de programas de cualificación, formación o especialización (Bujor y Losif, 2018).
- ii. **Revisiones periódicas:** Las revisiones periódicas aleatorias son óptimas en diferentes entornos, ya que tienen distintos propósitos, son eficientes para proporcionar incentivos y, por lo tanto, son óptimas en circunstancias en las que las consideraciones de riesgo son importantes (Varas y Marinvc, 2020).

Figura 3

Actividades de control



Nota. Obtenido de Estupiñán (2015)



d) Información y comunicación

Los empleados comprenden los reglamentos, las reglas y los procedimientos de la empresa; la organización desarrolla un plan de comunicación claro en los manuales; asignando retroalimentación laboral, instrucciones específicas sobre cómo manejar y cuándo detectar un error, y llevar registros de control (Vu et al., 2020).

- i. **Manuales:** La información aquí son los planes y manuales, este tipo de información operativa permite dar lineamientos y establecer procedimientos a los colaboradores, se debe mantener confidencialmente (Hong et al., 2021), se debe comunicar de manera oportuna para realizar las actividades en el tiempo establecido y cumplir con las responsabilidades de cada trabajador (Calle et al., 2020).
- ii. **Registros de control:** Mediante el control interno la organización puede llevar de manera ordenada y realizar seguimiento financiero y operativo salvaguardando los activos corporativos y garantizando la seguridad de registros precisos (Calderón y Mantilla, 2017).

e) Supervisión y monitoreo

Los gerentes evalúan regularmente el desempeño de sus subordinados para que los empleados realicen su trabajo de manera adecuada y de acuerdo con el proceso y el formulario emitido. La empresa desempeña inspecciones periódicas de los procesos, así la organización asegura independencia y objetividad en las actividades de evaluación; la persona que realiza la tarea de evaluación tiene la capacidad suficiente en el campo de la evaluación y llevar a cabo acciones correctivas; los resultados de la evaluación son útiles para mejorar las políticas y los procesos (Vu et al., 2020).

El seguimiento se debe llevar a cabo periódicamente en los proyectos, esto ayuda a monitorear el progreso, enmendar y complementar el diseño y realizar estimación de manera oportuna. El mecanismo de seguimiento en la organización se puede llevar a

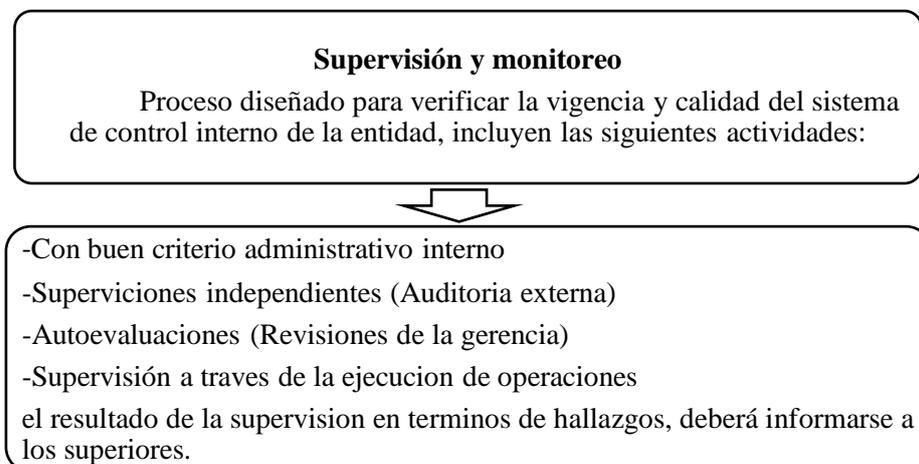


cabo mediante reuniones de campo, actas de reuniones y requisitos de presentación de informes (Hong et al., 2021).

- i. **Inspecciones:** Las inspecciones comerciales ayudan a minimizar los riesgos que surgen de las operaciones comerciales (es decir, riesgos de daños a la seguridad pública, la salud, etc., (Dobrolyubova et al., 2017).
- ii. **Acciones correctivas:** El principal valor del monitoreo predictivo es proporcionar información para tomar acciones proactivas y correctivas para mejorar el desempeño del proceso y mitigar los riesgos en tiempo real (Marquez et al., 2017).

En la siguiente figura se resume el último componente del control interno:

Figura 4
Supervisión y monitoreo



Nota. Obtenido de Estupiñán (2015)

El control interno muestra dos momentos:

1. Revisión del sistema de control interno: el cual se refiere a la verificación del sistema con el propósito de conocer y entender los métodos señalados por la organización. Con esto se puede obtener información acerca de la empresa y sus procesos establecidos con el fin de que sirva como fundamento para las evaluaciones de cumplimiento y análisis del sistema.



2. Evaluación del sistema de control interno: radica en efectuar evaluaciones de cumplimiento con el fin de conseguir una seguridad prudente acerca de que los controles se están empleando y funcionando tal como lo establecido (Grajales y Castellanos, 2018).

El sistema de control interno se caracteriza por:

- Involucrar a todas las personas de todos los niveles de la organización y no solo se trata de manuales de procedimientos y organización.
- En cada área de la empresa, la persona a cargo es la responsable por el control interno (CI), ante su superior inmediato.
- Debe facilitar el logro de objetivos en una o más de las áreas de la empresa.
- Debe responder al cumplimiento del autocontrol, fortalecimiento de la autoridad, liderazgo y responsabilidad de colectivos laborales.
- Aporta cierto nivel de seguridad prudente, no total, respecto a los objetivos establecidos (Gómez et al., 2014).

2.2.2. Desempeño laboral

A. Teorías del desempeño laboral

La teoría del desempeño laboral considera que las características de los empleados individuales deben coexistir hasta cierto punto para completar un trabajo con éxito, esto incluye la capacidad, la voluntad y oportunidad; es decir, si se le da la oportunidad de aceptar un trabajo, un empleado debe ser capaz y estar dispuesto a hacerlo bien y sobresalir en el desempeño, se refiere a la capacidad, el conocimiento, las habilidades, la inteligencia, el nivel de educación, la edad, la salud, la resistencia, nivel de energía, habilidades motoras, situación laboral, actitud y más características que son determinantes importantes del desempeño laboral (Li y Ko, 2021).

Modelo contingencial de motivación de Vroom



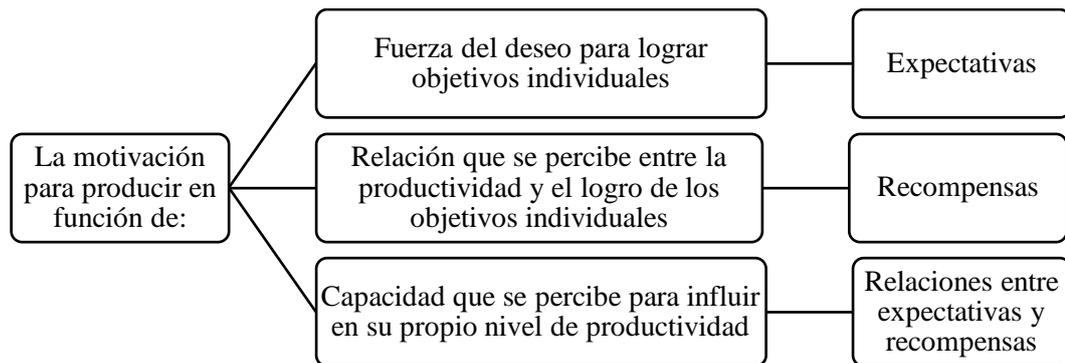
El modelo propuesto por Víctor Vroom sostiene que el desempeño de un trabajador depende de tres factores que determinan su motivación, como son:

- a) Expectativas u objetivos personales: son cuestiones individuales como dinero, seguridad en el trabajo, aceptación social, reconocimiento, entre otras combinaciones de elementos.
- b) Recompensas: es la relación que se percibe entre productividad y cumplimiento de los objetivos individuales.
- c) Relación entre las expectativas y las recompensas: es la capacidad percibida de incrementar la productividad para complacer las expectativas con premios. Es el valor que le da la persona al resultado o recompensa que se obtendrá en el trabajo (Chiavenato, 2019; Robbins y Coulter, 2014).

La motivación para ser productivo está en función de:

Figura 5

La motivación para ser productivos



Nota. Obtenido de Chiavenato (2019)

Estudio de la fatiga humana

Gilbretch desarrolló un estudio sobre la repercusión de la fatiga en la productividad humana y comprobó que el cansancio induce a la disminución de la productividad de la persona y la calidad del trabajo, aumenta la rotación del personal, ocasiona pérdida de tiempo y esfuerzo y contribuye a adquirir enfermedades y sufrir accidentes (Chiavenato, 2019b).



B. Aspectos teóricos del desempeño laboral

Guangdong et al. (2019) Definen el desempeño laboral como los resultados laborales logrados para cada función laboral durante un período de tiempo específico, laboral está relacionado con la voluntad y apertura para intentar lograr nuevos aspectos del trabajo, lo que traerá consigo un aumento en la productividad del individuo. El autor menciona dos enfoques; el desempeño de la tarea se define como comportamiento en el rol, lo que significa que los empleados logran el objetivo esperado de la organización al adoptar el comportamiento prescrito por la organización. El desempeño contextual es un comportamiento de rol adicional, que se refiere a actividades que muestran un entusiasmo especial, durante el curso del trabajo, para completar tareas, cooperar con otros y realizar tareas activamente más allá de los requisitos organizacionales. Para lograr una mejora continua, el desempeño de los empleados debe ser evaluado y monitoreado regularmente.

De tal forma, el desempeño se refiere al desempeño en el rol o tareas y se refiere a los resultados y comportamientos oficialmente requeridos que sirven directamente a los objetivos de la organización. Para lograr un buen desempeño laboral, los empleados deben mantener el flujo o un alto compromiso en las actividades, los trabajadores con mucha conciencia dirigirán su esfuerzo hacia el logro de sus tareas laborales cruciales (Yongxing et al., 2017)

El desempeño de las personas resulta del esfuerzo que realizan, del método lógico empleado; además, de la motivación e interés de las personas; desconocer estos atributos importantes del desempeño ocasiona que los resultados y la productividad sean deficientes (Chiavenato, 2019).

Dimensiones del desempeño laboral

a) Calidad de servicio



Debido a la propia naturaleza de los servicios que es abstracta es más difícil de evaluar, es por el que el consumidor emplea muchas señales para poder juzgar la calidad: como la atención rápida, el respeto, cumplimiento de promesas. La calidad es una comparación entre expectativas y desempeño, que dan conformidad con los requisitos del cliente (Parasuman et al., 2018)

- i. **Atención rápida:** El tiempo de entrega y la confiabilidad de la entrega son dos medidas de alto nivel del desempeño de la entrega, y ambos influyen en la percepción de los clientes sobre el valor del servicio (Marand et al., 2018).
- ii. **Respeto:** Esto puede ser difícil para los equipos que manejan a los clientes pasan por la montaña rusa diaria de emociones y demandas de los usuarios, mediante negociaciones tranquilas y basada en pruebas, es posible que al consumidor no le agraden, pero lo respetarán, este es el comienzo de una excelente relación con el cliente (Houghton y Manners, 2019).
- iii. **Promesas:** Una empresa será recompensada cada vez más si, en primer lugar, admite sus valores y los posiciona; segundo, se comunica, es decir, las declara obligatoriamente; y, tercero las cumple con las partes interesadas; cumplir promesas significa legitimación empresarial (Brink y Esselmann, 2020).
- iv. **Reconocimiento:** Es el proceso de apreciar, reconocer y recompensar a los empleados por sus productos y servicios de calidad; su desempeño efectivo y la consecución de sus objetivos, se les anima a mantener su comportamiento y desempeño para continuar con el buen desempeño general de la organización. Este estímulo no solo es beneficioso para que una organización obtenga un buen desempeño, sino también para que los empleados obtengan la ventaja personal de una mayor autoestima entre sus pares y colegas (Tayyab y Saira, 2021).
- v. **Reclamos:** Son incidencias comerciales, el reclamo se torna particularmente importante si tomamos en consideración la insuficiencia de las previsiones incorporadas en la organización (Verbic, 2020).



b) Productividad

La primera teoría acerca de productividad laboral surgió cuando Smith (1776) planteó sobre la división del trabajo, que lo definió como el impulso más resaltante del avance en la habilidad, capacidad y prudencia con que se realiza. Tiempo después, Fayol (1916) planteaba que la mejor manera de producir es a través de la división del trabajo que incremente la productividad; así también, señala que cada trabajador posee diferentes habilidades para realizar ciertas funciones, las cuales las dividió en funciones administrativas, técnicas y de gestión. Por su parte, Marx (1980) señaló que la productividad involucra destrezas de los trabajadores más ciencia y tecnología incorporadas en los procesos de producción. Ouchi (1982) desarrolló la Teoría Z en la cual señala que la productividad es mucho más un asunto de gestión de personas que de tecnología; esta teoría recalca el sentido de responsabilidad colectiva como fundamento para la cultura organizacional. Así también, Belcher (1991) plantea que la productividad es la dependencia entre lo que se fabrica y los activos necesarios para dicha producción. Posterior a él, Koontz (1998) propuso que, para incrementarla es requisito que el directivo mida la eficacia, eficiencia y la efectividad en la organización; concepto similar Robbins y Coulter (2014) manifestaron que la productividad se determina por dos componentes interconectados que ayudan a medir y mejorar la productividad en el trabajo: eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2019).

La productividad puede definirse como la conversión de recursos (insumos) en productos y servicios (salidas) de manera eficiente, eficaz y con una utilización óptima del capital humano y los recursos físicos en beneficio de la sociedad, la economía y el medio ambiente. La productividad siempre ha sido reconocida y aceptada como el factor subyacente de la competitividad y el motor del crecimiento. Muchos elementos contribuyen a esto, pero en última instancia, son las personas, los conocimientos, las habilidades y la actitud los que marcarán la diferencia, desde el cumplimiento de horarios, logro de objetivos, eficiencia y avances de trabajo. También es de



conocimiento común que los buenos negocios proporcionan los recursos necesarios para llevar a cabo este proceso (Ababa, 2017). Los componentes involucrados en la productividad laboral son:

- i. Horarios:** Los acuerdos de tiempo de trabajo que requieren trabajo por turnos u otras horas de trabajo no estándar tienen un potencial significativo para invadir un tiempo que es muy valorado para la actividad familiar, social y de ocio (Arlinghaus et al., 2019).
- ii. Materiales de la empresa:** El manejo manual de materiales es una de las actividades laborales que tienen un efecto en el aspecto físico de los trabajadores, los equipos y muebles se convierten en un factor complementario de los buenos servicios (Ragil et al., 2018).
- iii. Logro de objetivos:** El logro de los objetivos de la organización de forma eficaz y eficiente sólo se pueden lograr en la presencia de una sólida planificación estratégica. En la preparación del plan estratégico se puede realizar teniendo en cuenta del entorno externo, formulación de estrategias, implementación de estrategias y evaluación de estrategias (Ropianto et al., 2017).
- iv. Horas extras:** La fatiga del trabajador podría aparecer después de varias horas trabajadas, por lo que el efecto marginal sobre la productividad de una hora extra por trabajador comienza a disminuir (Collewet y Sauermann, 2017).
- v. Eficiencia:** El concepto está relacionado a la productividad laboral que está asociada a la reducción de los costos laborales por el resultado del trabajo realizado por unidad de tiempo, significa la mejora de los aspectos sociales del trabajo, incluidas las condiciones laborales y su seguridad (Tukhtabaev et al., 2021).
- vi. Avances en el trabajo:** es el logro del objetivo en el nivel de uso racional de los recursos, se caracteriza la productividad en el campo de la producción material, así como en otras esferas del trabajo humano, es el resultado correspondiente a un empleado (un potencial laboral) por unidad de tiempo (Tukhtabaev et al., 2021).



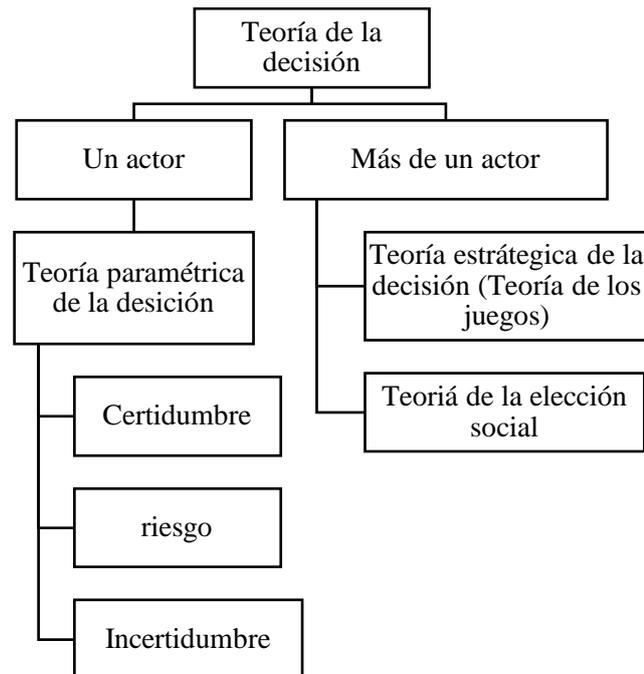
c) Toma de decisiones

La teoría de las decisiones inició con Herbert Simón, quien sostiene que la organización es un sistema de decisiones, donde cada persona participa de manera consciente, racional, escogiendo y tomando decisiones propias respecto a opciones racionales de conducta; así entonces, la organización está impregnada de decisiones y acciones. Además, señalaba que, la decisión tiene más relevancia que la acción que procede de ella; por lo tanto, la toma de decisiones es crucial para el éxito de la organización. Destaca dos tipos de decisiones, cualitativas y cuantitativas; en la primera, se encuentran las decisiones no programables y elegidas por las personas; mientras que en las cuantitativas se encuentran las programables y las escogidas por máquinas. Para la teoría de la decisión, todo problema o desafío presente en la organización se asemeja a un proceso de decisión. Por otro lado, Ouchi describe la Teoría Z, donde sostiene que el proceso de toma de decisiones es participativo y se consulta a todo el equipo involucrado para llegar a un consenso (Chiavenato, 2019b).

De la teoría de la toma de decisiones emanan dos enfoques relacionados al número de integrantes involucrados en tomar las decisiones; por un lado, se encuentran las decisiones que son tomadas por un solo decisor y, por otro lado, las decisiones donde se involucra más de un decisor. El modelo que explica las decisiones unipersonales se llama Teoría paramétrica de decisión, cuya finalidad es explicar la decisión tomada en un entorno predeterminado. Y la teoría que explica las decisiones pluripersonales se establece dentro de la teoría de juegos (o teoría estratégica de decisión) y la teoría de elección social. La primera sostiene que las decisiones de una persona se ven influenciadas por las decisiones de los demás actores, de manera que las decisiones son interdependientes y se dispone de varias alternativas adoptadas por los demás decisores. Por otra parte, la teoría de elección social establece pautas para la suma de las decisiones individuales y obtener una sola decisión colectiva, es decir se llegará a un concilio entre las distintas decisiones de todos los involucrados (Páez, 2015).

Figura 6

Clasificación de las teorías de decisión



Nota. Obtenido de Páez (2015)

Bock (2017) afirma que es una elección entre un conjunto de alternativas. Se cree que un individuo que debe tomar una decisión tiene que elegir entre un conjunto de cursos de acción alternativos. Una elección buena u "óptima", según este punto de vista, se considera que se maximiza el presunto logro de los objetivos perseguidos. Estas elecciones deben tomarse de manera analítica para resolver los problemas e imprevistos, los colaboradores deben ser capaces de reconocer sus responsabilidades, y la organización debe contar con un sistema de reportes que permita ver la situación real.

- i. **Reportes:** son los datos laborales e informes necesarios para el desarrollo en la organización; se requiere de institucionalización e internalización en el marco de la organización (Al y Arpangi, 2021).
- ii. **Imprevistos:** Hace referencia a aquellos problemas e incidentes que no pueden ser previstos por la organización (Cornejo et al., 2021).
- iii. **Resolución de problemas:** Los conflictos laborales colectivos basados en las diferencias de intereses entre trabajadores y empleadores pueden resolverse eficazmente exclusivamente mediante procedimientos de conciliación. Los



métodos sugieren resolver los conflictos laborales principalmente debido a la necesidad de mejorar el clima laboral (Zaitseva et al., 2019).

- iv. **Análisis de las decisiones:** Se utiliza el análisis de decisiones para elegir entre diferentes alternativas de gestión de las actividades a fin de proporcionar una referencia beneficiosa para la realización de una operación ordenada de la fuerza laboral (Bravo et al., 2021).
- v. **Aceptación de responsabilidad:** Aceptar una mayor responsabilidad por las prácticas laborales de todos los actores recae en un mayor grado de supervisión a fin de cumplir con los objetivos (Narula, 2019).

d) **Conocimiento**

El objetivo fundamental de la empresa competitiva es hacer que los colaboradores tengan un buen desempeño en los procesos que les corresponde haciendo que sus equipos sean altamente productivos, debiendo para ello fortalecer su talento humano con otros conocimientos adecuados que le permitan lograr dichos objetivos (Pekaar et al., 2017).

- i. **Conocimiento de la responsabilidad:** El propósito es hacer conscientes a los colaboradores, estableciendo que su desempeño genera algún resultado ya sea en beneficio o por lo contrario consecuencias negativas (Pekaar et al., 2017).
- ii. **Conocimiento de las actividades desarrolladas:** Las actividades desarrolladas por colaboradores de la organización se asocian con el uso del conocimiento al interior de la organización y el desarrollo de resultados predecibles y cercanos en el tiempo (Pertuz et al., 2019).
- iii. **Conocimientos de planificación y organización:** Es necesario gestionar las habilidades propias del área del conocimiento para la realización de la labor metodológica desde la planificación y organización estratégica (Gutierrez, 2017).



- iv. **Conocimiento de las necesidades:** Es fundamental contar con una estructura de información que cuente los elementos para anticiparse a las necesidades de los clientes; implica planificar los componentes de la base de datos, y constituye a todos los departamentos y empleados de la organización (De la Hoz y López, 2017)
- v. **Sabe cómo responder ante la incertidumbre:** La incertidumbre y las complejidades son dos conceptos que deben ser ahora parte de las empresas debiendo ser capaces de responder con flexibilidad, solidaridad y compasión a los posibles impactos externos (Arias W. , 2019).

2.3. Bases normativas

Molas (2020) señala que el sistema de control interno para el sector público y privado necesitaba de un modelo más dinámico de acuerdo a las nuevas tendencias internacionales; así en los años noventa se divulgaron informes que muestran un enfoque integral acerca del control interno, que abarca la organización y sus áreas, además de sus funciones y operaciones. Como son:

- Informe COSO, publicado en los Estados Unidos en el año 1992 por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission* [COSO]. Es un sistema para el manejo del riesgo y el control interno para cualquier organización mediante la mejora organizativa, el control interno y las normas éticas.
- Informe CoCo, elaborado por la Junta de Criterios de Control del Instituto Canadiense de Contadores Certificados; su propósito fue analizar profundamente el Informe COSO y presentar un modelo más sencillo y entendible orientado a mejorar el control.
- Informe Cadbury: Realizado por el *Cadbury Committee*, Reino Unido, acerca de control interno e información financiera. Toma como guía el COSO, adoptando sus componentes relacionados.
- En el 2004, la organización COSO presentó el Marco Integrado de Gestión de Riesgos llamado COSO II, el cual introdujo la relevancia e interés de una gestión de riesgos



apropiada, resaltando la importancia del involucramiento de todos los niveles de la empresa. En el 2013, presentaron un Marco de Control Interno Integral o COSO III, el cual dilucida los requisitos del control interno, actualizar el ámbito de aplicación del control y expandir su aplicación. Por último, en el 2017 presentaron un Informe COSO ERM 2017 o COSO IV, el cual agregó el fomento o fortalecimiento de la cultura de gestión de riesgos.

2.4. Definición de términos básicos

- **Centralización:** se describe como "la medida en que el poder de toma de decisiones se concentra en los niveles superiores de la organización" (Tohirovich et al., 2017).
- **Control:** Función de gestión orientada a lograr los objetivos definidos por una empresa dentro de un cronograma establecido, determina estándares, mide el desempeño real y toma acciones correctivas. Un proceso típico de control incluye comparar el desempeño real con el planeado, medir la diferencia entre los dos estados, definir las causas de las diferencias y la acción correctiva, y el posterior despliegue de una acción correctiva para eliminar o minimizar la diferencia (Cambalikova y Misun, 2017).
- **Compromiso:** Es una fuerza que une a un individuo con un objetivo (social o no social) y a un curso de acción para ese objetivo; esta fuerza vinculante se puede experimentar de diferentes maneras; incluso, un apego afectivo y una participación con el objetivo, una obligación sentida hacia el objetivo y una conciencia del costo asociado con la interrupción de la participación con el objetivo (Ebikeseye y Serieke, 2018).
- **Desempeño:** Es el resultado de la calidad y cantidad de trabajo que puede lograr un empleado al realizar tareas de acuerdo con las responsabilidades. El desempeño no se trata solo de productividad porque el desempeño se refiere al comportamiento natural de una persona para actuar libremente según sus deseos. Este comportamiento de libre acción no puede separarse de los requisitos formales del rol de un empleado para mejorar el funcionamiento efectivo de una organización (Tindra et al., 2018).



- **Evaluación:** El propósito de la evaluación del desempeño para fines administrativos (consideración de aumentos salariales, bonificaciones, promociones, contratación y pensión de empleados) y para las necesidades de desarrollo (aumento de la competencia, así como consideraciones de educación y formación); tiene un impacto en la compensación obtenida, entonces un empleado se tomará el trabajo en serio y automáticamente aumentará la satisfacción del empleado; por tanto La evaluación del desempeño afectará la satisfacción de los empleados (Fiera, 2017).
- **Gestión:** Proceso de planificación, organización, dotación de personal, dirección, coordinación y control, en otras ocasiones se utiliza para describirlo como una función de gestión de personas; se le conoce como un conjunto de conocimientos, una práctica y una disciplina. Es una técnica de liderazgo y toma de decisiones, mientras que otros han analizado la gestión como un recurso económico, un factor de producción o un sistema de autoridad (Cambalikova y Misun, 2017).
- **Integración:** La integración se describe como la medida en que las diferentes unidades y empleados de una empresa se comunican y trabajan de manera interrelacionada; la integración fomenta la interacción, la comunicación horizontal, el intercambio de información, la colaboración y la coordinación entre unidades (Tohirovich et al., 2017).
- **Liderazgo:** Se refiere a cómo los equipos de alta dirección promueven los objetivos estratégicos en las unidades diferenciadas. Un desafío clave para promover la alineación de objetivos es que el liderazgo se distribuye y comparte hasta cierto punto en toda la jerarquía de autoridad (Munirovich et al., 2018).
- **Motivación laboral:** Es la fuerza o proceso mediante el cual los empleados son empujados a actuar o se entusiasman para realizar lo que quieren hacer (Tayyab y Saira, 2021).
- **Satisfacción:** Es la respuesta positiva hacia un estímulo en el caso del contexto laboral, es la respuesta afectiva hacia los resultados por las actividades desarrolladas (Boada, 2019).



- **Supervisión:** La política de supervisión del trabajo es uno de los aspectos importantes de la aplicación del marco laboral, está presente para brindar protección a los trabajadores, junto con la evaluación de desempeño (Pujiastuti y Purwanti, 2018).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Se empleó la investigación cuantitativa debido a que se utilizó el procesamiento estadístico para probar las hipótesis (Maldonado, 2018); además, se recolectó información empleando los instrumentos de recolección de datos en los colaboradores de la parte administrativa (gerente) y trabajadores de obra de la Constructora ACDY Lanche SAC, ubicada en el C.P Lanche S/N- Cutervo, Cajamarca; mediante la técnica de la encuesta, para establecer los patrones de comportamiento en cuanto al control interno y desempeño laboral que perciben los trabajadores.

3.2. Tipo de investigación

Según la finalidad del estudio, fue básica, puesto que este tipo de investigación no resolvió ningún problema inmediato, más bien, sirvió de base teórica para otros tipos de investigación (Arias, 2021). El estudio fue básico porque tuvo el propósito de usar los conocimientos actuales sobre el control interno y desempeño laboral y ampliar dicha información en el sector construcción y dar respuesta a la situación problemática de la empresa ACDY Lanche SAC, además de determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral.

El alcance de la investigación fue correlacional, puesto que se pretende determinar la relación entre las variables (Arias, 2020), partiendo de esta definición se analizaron datos cuantitativos para identificar si existe relación entre las variables de control interno y desempeño laboral en la empresa ACDY Lanche SAC.

El diseño fue no experimental, lo que significa que se describió la situación o fenómeno de estudio tal como se dio en su contexto sin manipulación alguna de las variables, ni asignación de participantes al azar a un grupo de tratamiento (Hernández y Mendoza, 2018). Se estudiaron las



variables control interno y desempeño laboral en los trabajadores de la forma natural en la que se desenvuelven sin variación o manipulación alguna.

Según las fuentes de datos, la investigación fue de campo, la cual recopila la información directamente del lugar y en el tiempo en el que sucede el fenómeno de estudio (Arias, 2020). La investigación pretende analizar a la muestra de investigación tal y como se desenvuelven en la constructora ACDY Lanche SAC.

3.3. Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental - transversal, debido a que se recogieron los datos en un solo momento y por única vez, sin involucrar la manipulación de las variables (Cabezas et al., 2018). La investigación implicó la recolección de los datos por única vez sobre el control interno y el desempeño laboral en el periodo 2021 en la constructora ACDY Lanche SAC.

A continuación, se describe la gráfica que explica el análisis estadístico descriptivo – correlacional.





3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Control interno	Es la totalidad de las políticas y procedimientos de una entidad que protegen los activos de la entidad, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales, resguardan la presentación de informes financieros que aseguran la eficiencia y eficacia de operaciones (Hong, 2021).	Ambiente de control	· Estructura organizacional
			· Selección de personal
			· Integración del personal
		Evaluación de riesgos	· Objetivos
			· Riesgos internos
			· Riesgos externos
		Actividades de control	· Autorización de actividades
			· Revisiones periódicas
		Información y comunicación	· Manuales
			· Registros de control
Supervisión y monitoreo	· Inspecciones		
	· Acciones correctivas		
Desempeño laboral	Son los resultados laborales logrados para cada función laboral durante un período de tiempo específico, laboral está relacionado con la voluntad y apertura para intentar lograr nuevos aspectos del trabajo, lo que traerá consigo un aumento en la productividad del individuo (Guangdong et al., 2019).	Calidad de servicio	· Atención rápida
			· Respeto
			· Promesas
			· Reconocimiento
			· Reclamos
		Productividad	· Horarios
			· Materiales de la empresa
			· Logro de objetivos
			· Horas extras
			· Eficiencia
			· Avances en el trabajo
		Toma de decisiones	· Reportes
			· Imprevistos
			· Resolución de problemas
			· Análisis de las decisiones
			· Aceptación de responsabilidad
		Conocimiento	· Conocimiento de la responsabilidad
			· Conocimiento de las actividades desarrolladas
			· Conocimientos de planificación y organización.
			· Conocimiento de las necesidades
· Sabe cómo responder ante la incertidumbre			



3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

Población es el universo de las partes pertinentes del problema de estudio que comparten características similares (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio se realizó en la empresa de construcción ACDY Lanche SAC de la ciudad de Cutervo, la población de estudio estuvo conformada por 28 personas, siendo estos 27 trabajadores de obra y el gerente de la empresa constructora.

3.5.2. Muestra

La muestra es un grupo representativo de forma probabilística del universo de estudio que permitió generalizar los resultados (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra estuvo conformada por los 28 colaboradores de la empresa constructora ACDY Lanche SAC de la ciudad de Cutervo.

3.5.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis hace referencia al ¿Quién? y a ¿qué? se estudia (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, la unidad de estudio fue el colaborador de la empresa de construcción ACDY Lanche SAC que brindó información sobre el control interno y su desempeño laboral.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación permitió obtener y guiar el camino de la recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2018). Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta para recabar datos sobre el control interno y el desempeño laboral dentro de la empresa ACDY Lanche SAC.



3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es aquel que registra la información que representa a los constructos que el investigador está estudiando (Arias, 2020). Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos principales de recopilación de datos necesarios para determinar la relación del control interno y el desempeño laboral.

Según Hernández y Mendoza (2018) para un instrumento es necesario hallar el grado de fiabilidad, de tal modo se pueda verificar si este es coherente y consistente. En tal sentido, se hizo uso de la prueba alfa de Cronbach, la cual está enfocada en determinar el grado de confiabilidad de un instrumento considerando cinco rangos, siendo detallados a continuación:

Tabla 2

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Criterio
[0,81 a 1,00]	Confiabilidad muy alta
[0,61 a 0,80[Confiabilidad alta
[0,41 a 0,60[Confiabilidad moderada
[0,21 a 0,40[Confiabilidad baja
[0,01 a 0,20[Confiabilidad muy baja

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos empleados

Instrumento	N.º de ítems	Alfa de Cronbach
V1: Control interno	24	0,940
V2: Desempeño laboral	25	0,931

De acuerdo a los resultados en la Tabla 3, la fiabilidad del instrumento para la variable de control interno fue de 0.940 y el cuestionario para la variable de desempeño laboral



mostró una confiabilidad de 0.931; con estos resultados se evidenció que ambos fueron muy confiables en recabar los datos de interés de manera coherente y consistente.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

Para el tratamiento de los datos recogidos con las encuestas, los datos fueron transcritos en una hoja de cálculo de Excel para tener ordenada la información por variables y dimensiones, luego, estos datos fueron exportados al programa estadístico SPSS de acceso libre donde se calculó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, además de procesarse los datos por niveles para una mejor comprensión de los resultados que fueron mostrados en tablas y figuras.

3.7.2. Análisis de datos

Los datos fueron contabilizados, tabulados y analizados utilizando las herramientas estadísticas del programa estadístico SPSS de acceso libre para determinar las puntuaciones de los encuestados utilizando la medida de escala tipo Likert los cuales fueron presentados en tablas y figuras para su mejor entendimiento. Los datos fueron agrupados y de esa manera se realizó el análisis inferencial, donde se contrastó las hipótesis planteadas, para ello, se empleó primero la prueba de normalidad, para saber el tipo de distribución que tienen los datos y saber qué tipo de coeficiente de correlación aplicar, se empleó el coeficiente de Spearman para comprobar las hipótesis y responder las interrogantes propuestas.

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

Se obtuvo el permiso de la Constructora ACDY Lanche SAC para realizar el estudio de investigación dentro de la empresa; donde se explicó el propósito del estudio, así como la confidencialidad, la participación voluntaria y el anonimato. Una vez finalizado el proceso de



recojo de la información en la empresa, los datos serán preparados para el análisis estadístico, sin alterar la naturaleza de la información. Por otro lado, para el desarrollo teórico y práctico de la investigación se está respetando la autoría de los escritores e investigadores tomados en cuenta, los cuales están siendo correctamente citados y referenciados; asimismo, la redacción cumple con los lineamientos solicitados por la universidad, así como las normas de redacción APA.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,115	28	,200*	,922	28	,040
Desempeño laboral	,085	28	,200*	,982	28	,893

Criterio a considerar:

Ho: Los datos consiguen una distribución normal. Se aplica la prueba paramétrica de Pearson.

H1: Los datos no siguen una distribución normal. Se aplica la prueba no paramétrica de Spearman.

Interpretación: En cuanto a la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, se tiene que si el nivel de significancia superior al 0.05, se consiente la hipótesis nula (Ho), la cual indica que hay una distribución normal en la hipótesis alterna (H1). Por otro lado, en la tabla número 4, se evidencia que el nivel de significancia es superior al 0.05, respecto a la variable desempeño laboral, pero para el control interno arroja una significancia menor al 0.05, por lo tanto, esta variable no sigue una distribución normal; por lo que, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman para poder contrastar la hipótesis de investigación.



4.1.2. Análisis de los resultados

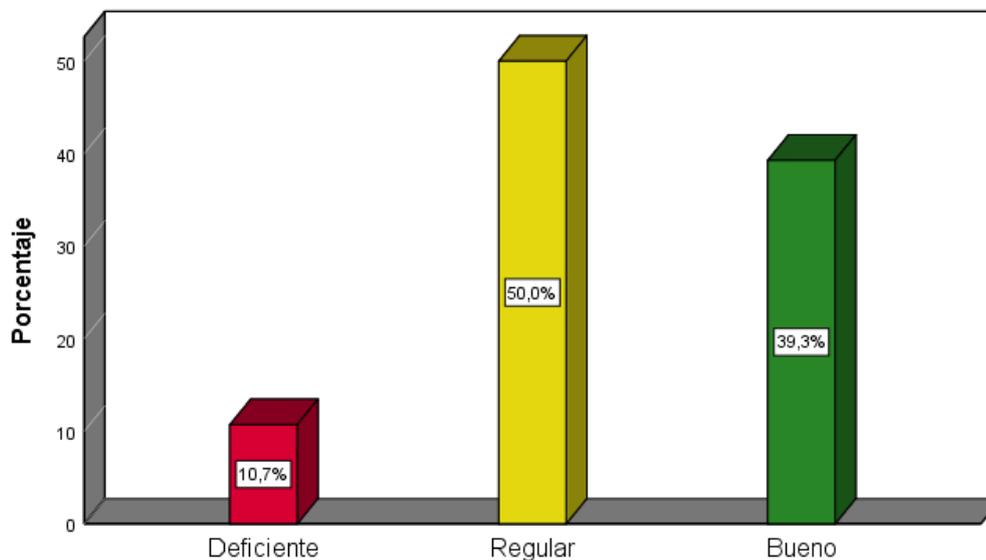
Objetivo específico 1: Establecer la relación del ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Análisis del Ambiente de control

Tabla 5
Ambiente de Control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	10,7
Regular	14	50,0
Bueno	11	39,3
Total	28	100,0

Figura 7
Ambiente de Control (%)



Se evidencia que el 10.7 % de la muestra manifiesta que existe un ambiente de control deficiente; el 50 % manifiesta que se encuentra en un nivel regular, y para el 39.3 % existe un buen ambiente de control. Es decir, el entorno donde se desarrollan las actividades, desde las políticas, los procesos, la estructura organizacional, las actitudes y confianza de los directivos y del personal



de la empresa ACDY Lanche SAC son favorables para fomentar un control eficiente dentro de la organización.

Comprobación del objetivo específico 1

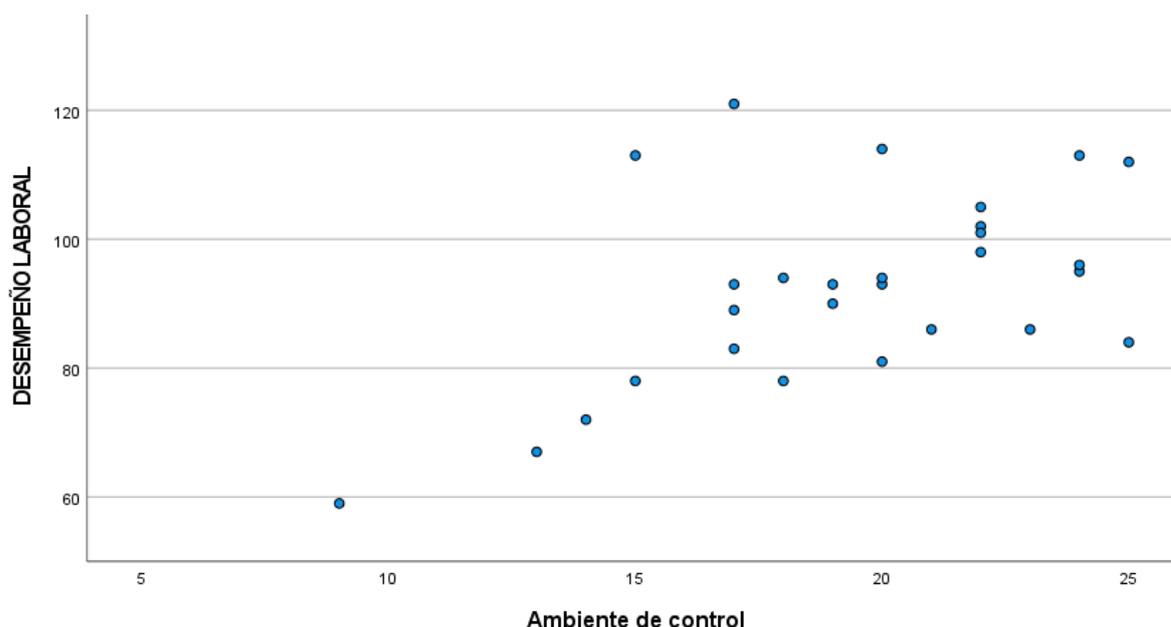
Tabla 6

Relación entre la dimensión ambiente de control y desempeño laboral

		Ambiente de control	Desempeño laboral
Ambiente de control	Rho de Spearman	1,000	,461**
	Sig. (bilateral)	.	,014
	N	28	28
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,461**	1,000
	Sig. (bilateral)	,014	.
	N	28	28

Figura 8

Ambiente de control y desempeño laboral



De acuerdo a los resultados en la Tabla 6 y figura 8, se obtuvo un nivel de significancia de 0.014, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna; es decir, sí existe relación directa del ambiente de control con el desempeño de los trabajadores; además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.461, con esto se confirma que existe relación positiva media entre el ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora



ACDY Lanche SAC. Por ende, al existir un adecuado ambiente de control, se tendría un desempeño laboral efectivo.

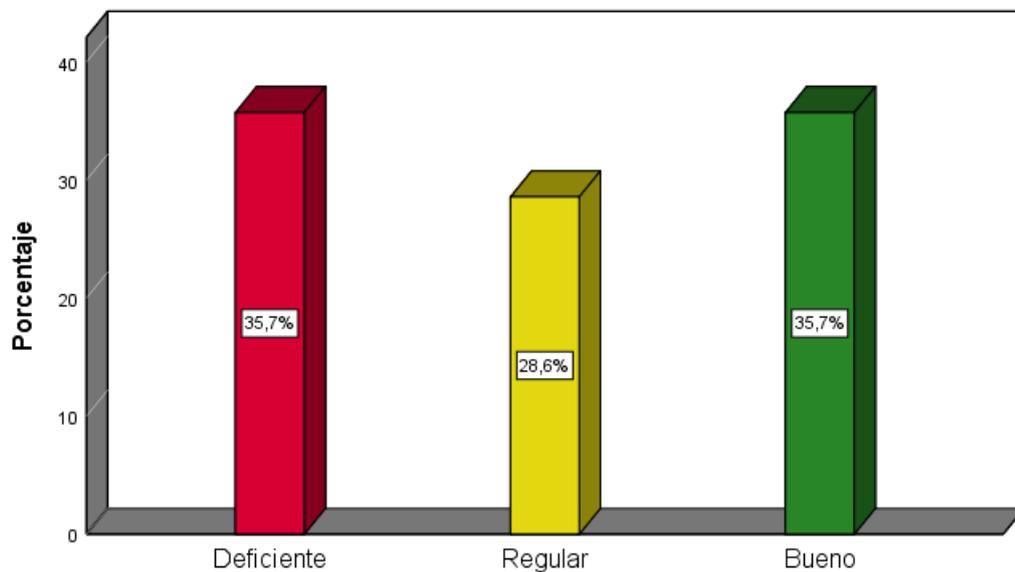
Objetivo específico 2: Hallar la relación de la evaluación de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Análisis de la Evaluación de riesgos

Tabla 7
Evaluación de Riesgos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	35,7
Regular	8	28,6
Bueno	10	35,7
Total	28	100,0

Figura 9
Evaluación de Riesgos (%)



Se evidencia que el 35.7% manifiestan que existe una evaluación deficiente de riesgos; para el 28.6 % es de nivel regular, y el 35.7 % sostiene que existe buena evaluación de riesgos en la empresa. Esto evidencia que parte del personal sostiene que sí se dan medidas para identificar, analizar y administrar los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos; sin



embargo, otra parte considerable piensa lo contrario, que no hay una adecuada evaluación de los riesgos lo cual puede vulnerar la consecución de los objetivos.

Comprobación del objetivo específico 2

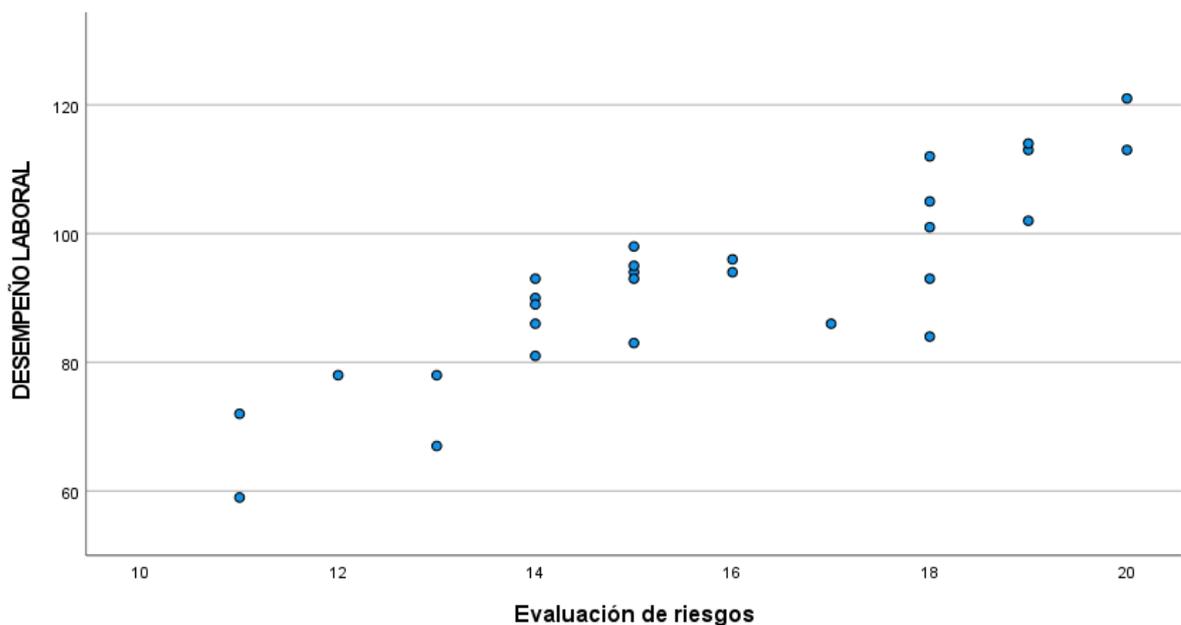
Tabla 8

Relación entre la dimensión de evaluación de riesgos y desempeño laboral

		Evaluación de riesgos	Desempeño laboral
Evaluación de riesgos	Rho de Spearman	1,000	,854**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	28	28
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,854**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	28	28

Figura 10

Evaluación de riesgos y desempeño laboral



Según los resultados en la Tabla 8 y figura 10, se obtuvo una significancia de 0.000, menor al valor de 0.05, aceptándose así la hipótesis alterna y denegando la nula, confirmando una relación directa entre la dimensión evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la empresa. Asimismo, el valor de rho de Spearman evidenció que la dimensión y la variable guardan una relación positiva muy fuerte (rho = 0.854). Por lo tanto, al existir una adecuada evaluación de



riesgos en el control interno de la Constructora ACDY Lanche SAC, así también se tendría un adecuado y eficiente desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de las actividades de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Análisis del Actividades de control

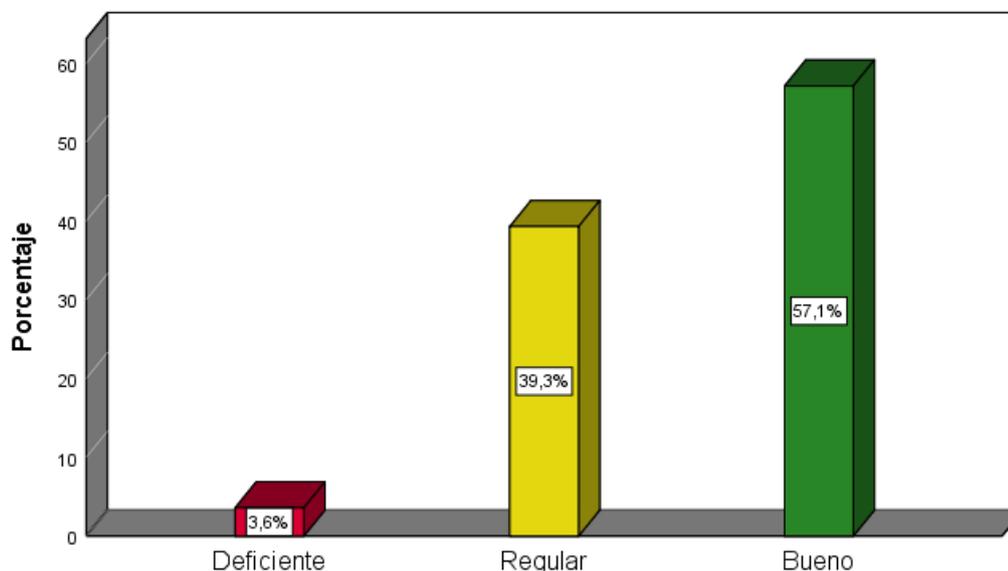
Tabla 9

Actividades de control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3,6
Regular	11	39,3
Bueno	16	57,1
Total	28	100,0

Figura 11

Actividades de control (%)



Se evidencia que el 3.6 % de la muestra manifiesta que existen actividades de control deficientes, para el 39.3 % se da de forma regular y el 57.1 % expone que la dimensión se evidencia en un nivel bueno. Con esto se demuestra que los directivos y el personal cumplen correctamente con



sus funciones asignadas lo cual permite una adecuada evaluación de las políticas y procesos de trabajo necesarios para lograr las metas de la empresa.

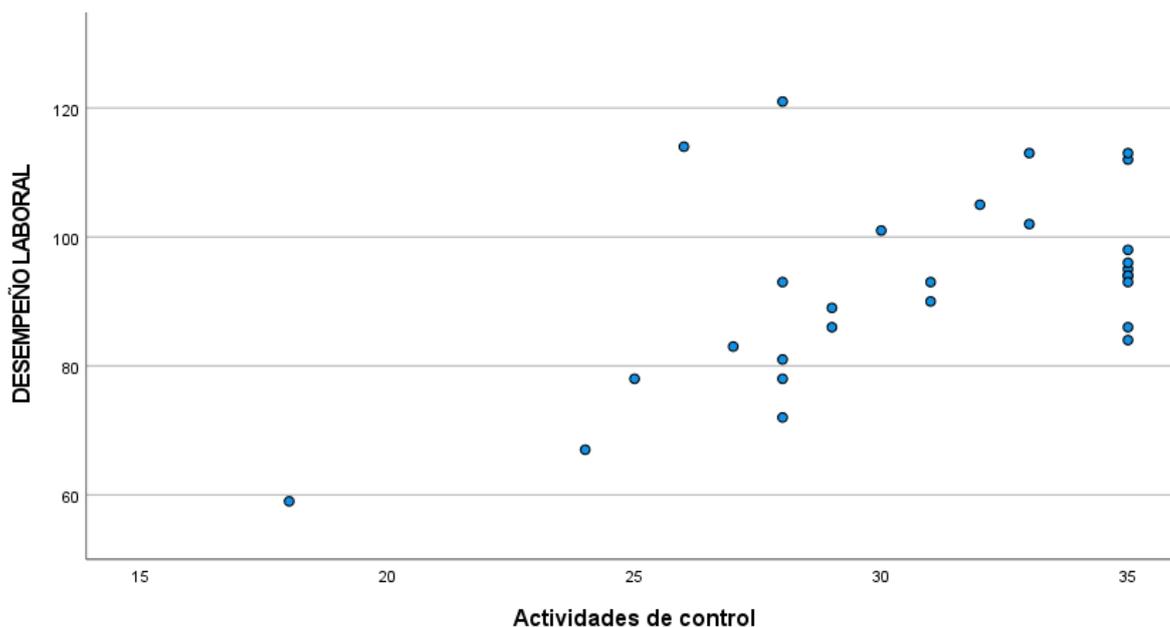
Tabla 10

Relación entre la dimensión actividades de control y desempeño laboral

		Actividades de control	Desempeño laboral
Actividades de control	Rho de Spearman	1,000	,462**
	Sig. (bilateral)	.	,013
	N	28	28
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,462**	1,000
	Sig. (bilateral)	,013	.
	N	28	28

Figura 12

Actividades de control y desempeño laboral



Según la Tabla 10 y figura 12, se evidencia que la significancia fue de 0.013, menor al valor máximo permitido de 0.05; por lo cual se niega la suposición nula y se acepta la alterna, confirmando una relación directa entre la dimensión actividades de control y el desempeño laboral. Asimismo, el coeficiente de correlación evidenció que se guarda una relación positiva media ($\rho = 0.462$).



Por consiguiente, mientras haya un adecuado manejo de las actividades de control interno en la Constructora ACDY Lanche SAC, así también se mostraría un desempeño laboral de provecho y beneficio para la organización.

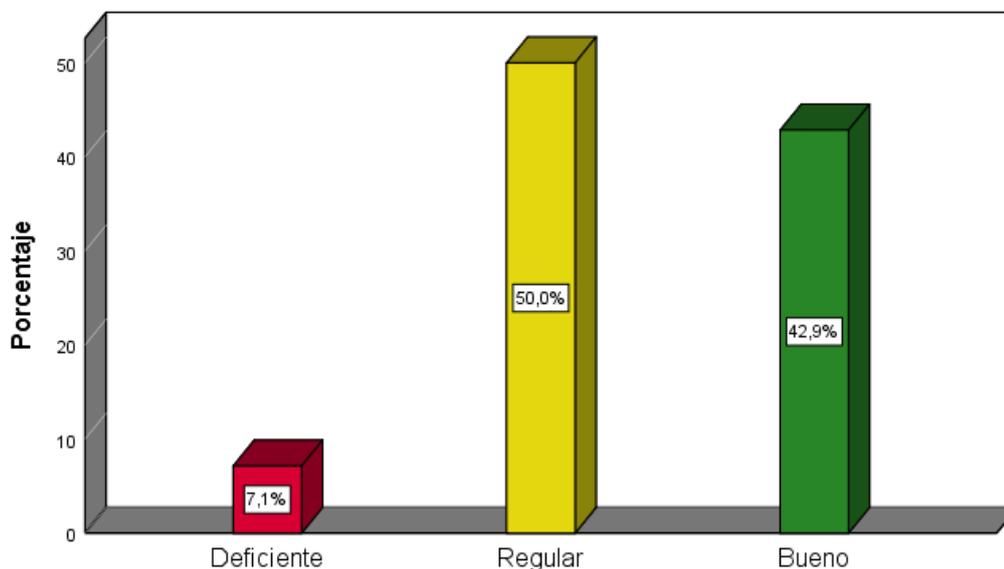
Objetivo específico 4: Encontrar la relación de la comunicación e información y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Análisis de la Información y comunicación

Tabla 11
Información y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	7,1
Regular	14	50,0
Bueno	12	42,9
Total	28	100,0

Figura 13
Información y Comunicación (%)



Se evidencia que el 7.1 % de los encuestados manifiestan que la información y comunicación en la empresa es deficiente; para el 50 % es regular y el 42.9 % expone que la información y comunicación en la empresa ACDY Lanche SAC es buena. Con estos resultados se evidencia



que hay una regular comunicación de los reglamentos, procedimientos y registros de control de trabajo en la empresa, además, la calidad de la información que se transmite está permitiendo la toma de decisiones para el control de las actividades.

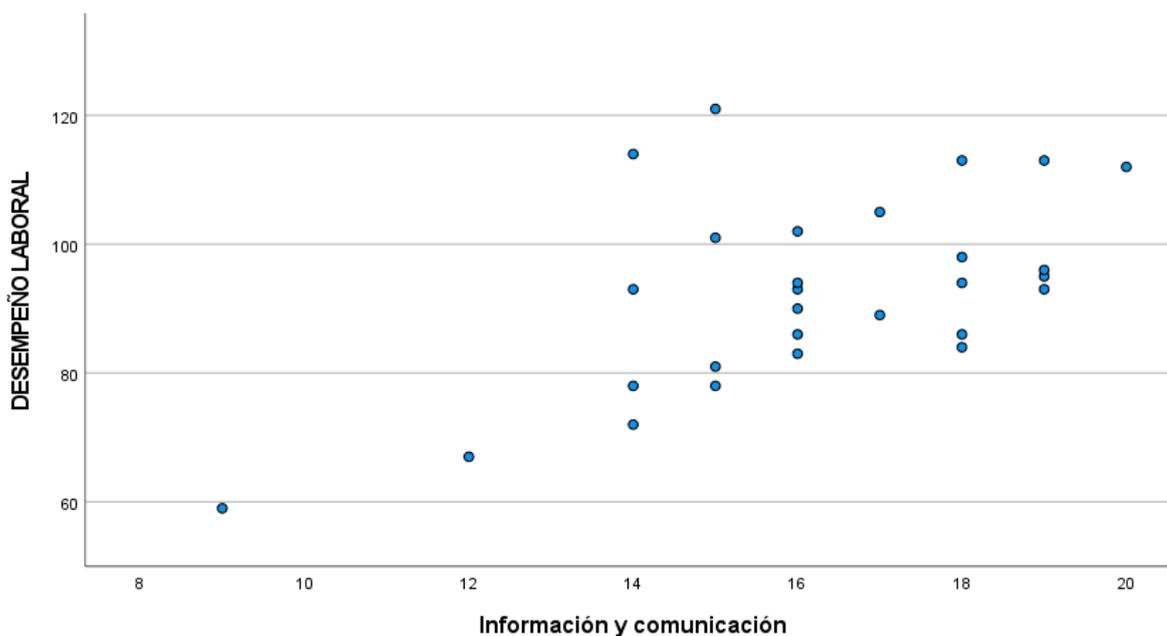
Tabla 12

Relación entre la dimensión comunicación e información y desempeño laboral

		Comunicación e información	Desempeño laboral
Comunicación e información	Rho de Spearman	1,000	,456**
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	28	28
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,456**	1,000
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	28	28

Figura 14

Comunicación e información y desempeño laboral



En la tabla 12 y figura 14 se evidencia que la significancia fue 0.015, menor al valor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, confirmando una relación directa entre la dimensión comunicación e información y el desempeño laboral; además, de existir una correspondencia positiva media (rho de Spearman = 0.456). Por lo tanto, se establece que, al existir una adecuada



comunicación e información dentro de la empresa para el control interno, de la misma manera se tendría un efectivo desempeño laboral.

Objetivo específico 5: Examinar la relación de la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

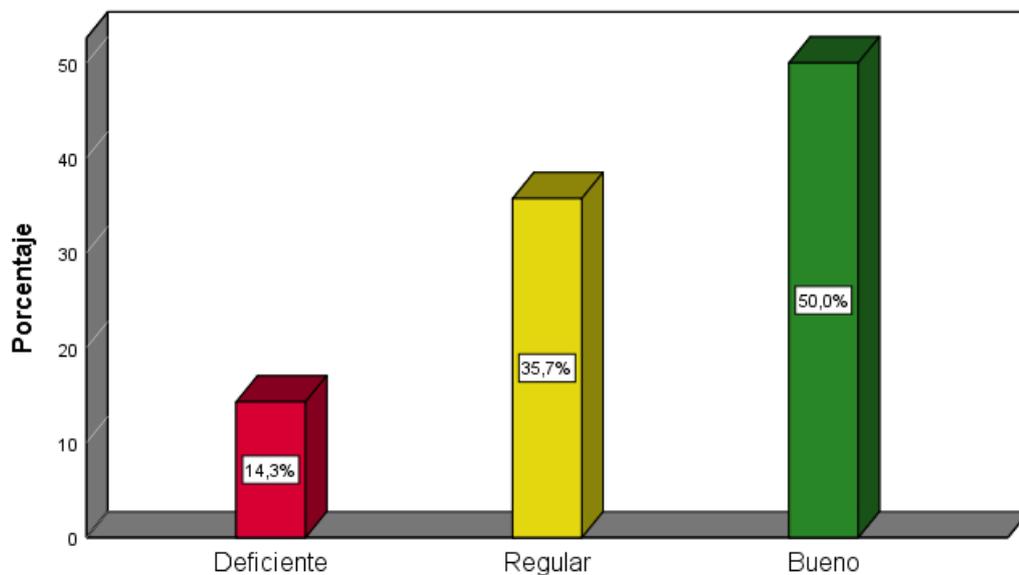
Análisis de la Supervisión y monitoreo

De acuerdo a las respuestas dadas sobre la dimensión supervisión y monitoreo, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 13
Supervisión y monitoreo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	14,3
Regular	10	35,7
Bueno	14	50,0
Total	28	100,0

Figura 15
Supervisión y monitoreo (%)





Se evidencia que el 14.3 % manifiesta que existe supervisión y monitoreo deficiente, para el 35.7 % el monitoreo de las actividades de control es regular; y finalmente, el 50 % sostiene que hay una buena supervisión. Estos resultados demuestran que la empresa ACDY Lanche SAC lleva a cabo adecuados procesos de seguimiento y verificación de los procesos y del desempeño del personal para velar por la calidad del control interno; además, de poder identificar deficiencias para implementar correcciones a tiempo.

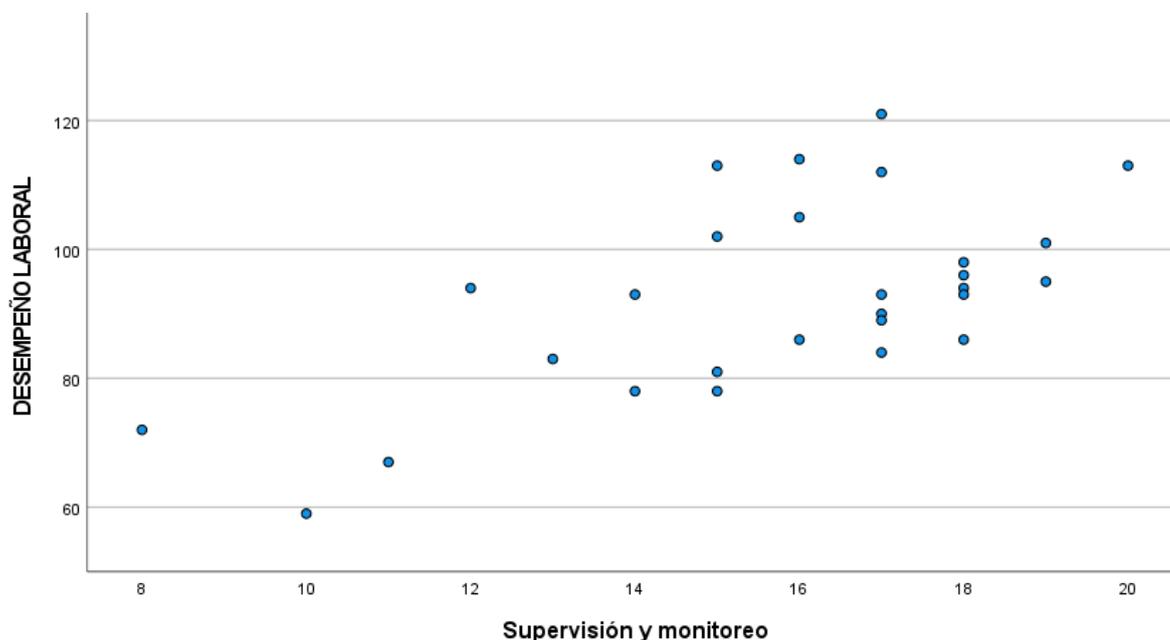
Tabla 14

Relación entre supervisión y monitoreo y desempeño laboral

		Supervisión monitoreo	Desempeño laboral
Supervisión y monitoreo	Rho de Spearman	1,000	,516**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	28	28
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,516**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	28	28

Figura 16

Supervisión y monitoreo y desempeño laboral



De acuerdo a la Tabla 14 y figura 16, se evidencia que el nivel de significancia fue de 0.005, permitiendo aceptar la hipótesis alterna, confirmando así una relación directa de la dimensión



supervisión y monitoreo con el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; además de obtenerse una correlación positiva considerable (ρ de Spearman=0.516) entre la mencionada dimensión y la variable. Por lo tanto, una adecuada supervisión y monitoreo dentro del control interno de la empresa, se relaciona positivamente con una mejora del desempeño laboral.

Objetivo general:

Determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.

Análisis del control interno

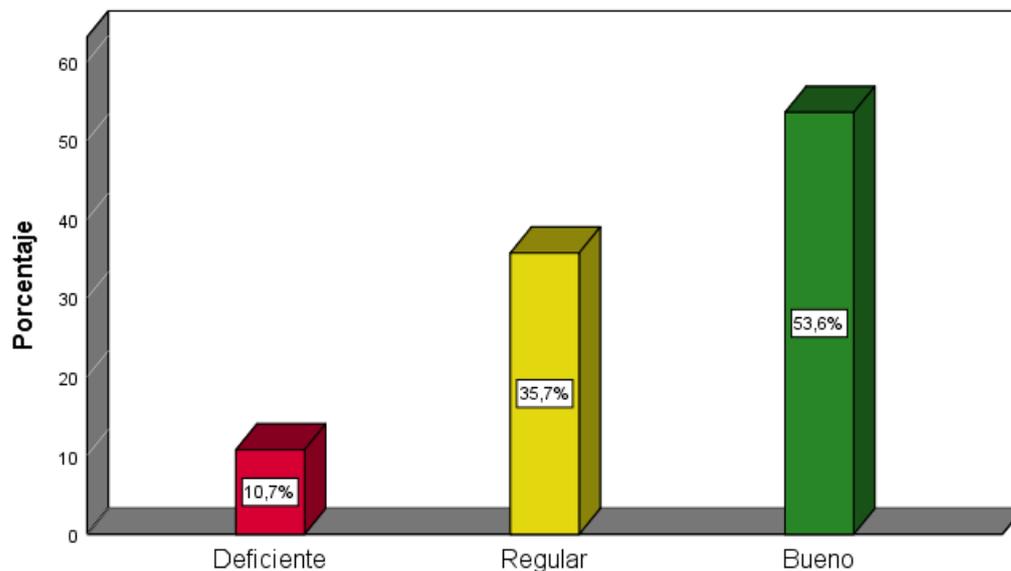
Tabla 15

Nivel de control interno en la empresa ACDY Lanche SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	10,7
Regular	10	35,7
Bueno	15	53,6
Total	28	100,0

Figura 117

Nivel de control interno en la empresa ACDY Lanche SAC





De acuerdo a lo mostrado, se evidencia que el 10.7 % de los encuestados manifiestan que existe un control interno deficiente; el 35.7 % sostiene que el control interno en la empresa es regular y, finalmente, el 53.6 % refiere que existe un buen control interno en la empresa ACDY Lanche SAC. Con esto se evidencia que la empresa se esmera en llevar un adecuado proceso integral en sus operaciones para el logro de sus objetivos organizacionales.

Análisis del desempeño laboral

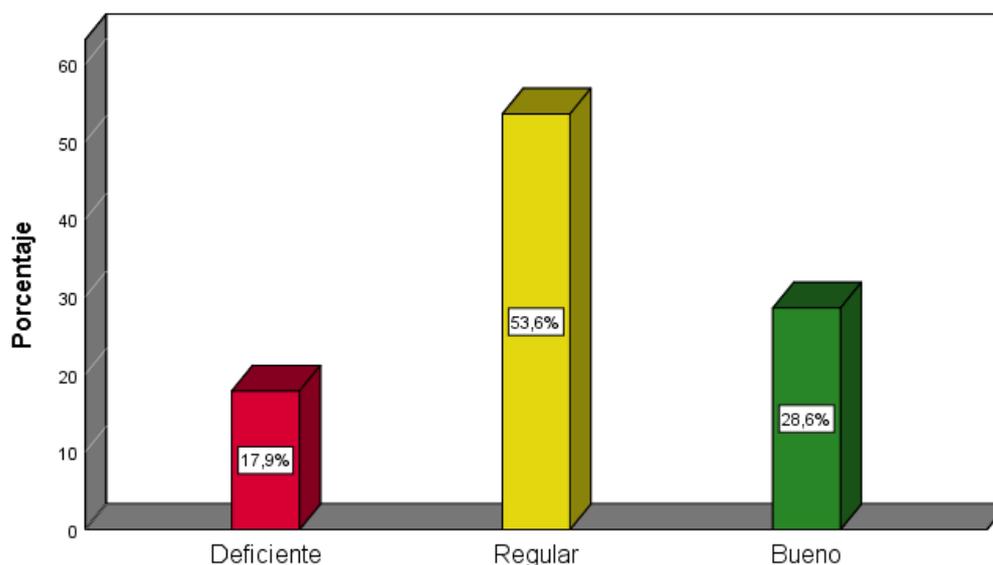
Tabla 16

Desempeño Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	17,9
Regular	15	53,6
Bueno	8	28,6
Total	28	100,0

Figura 18

Desempeño Laboral (%)



Se evidencia que el 17.9 % de los encuestados manifiestan que existe un desempeño laboral deficiente en la organización, para el 53.6 % es regular y el 28.6 % percibe el desempeño laboral dentro de la empresa ACDY Lanche SAC como bueno. Esto deja en evidencia que los

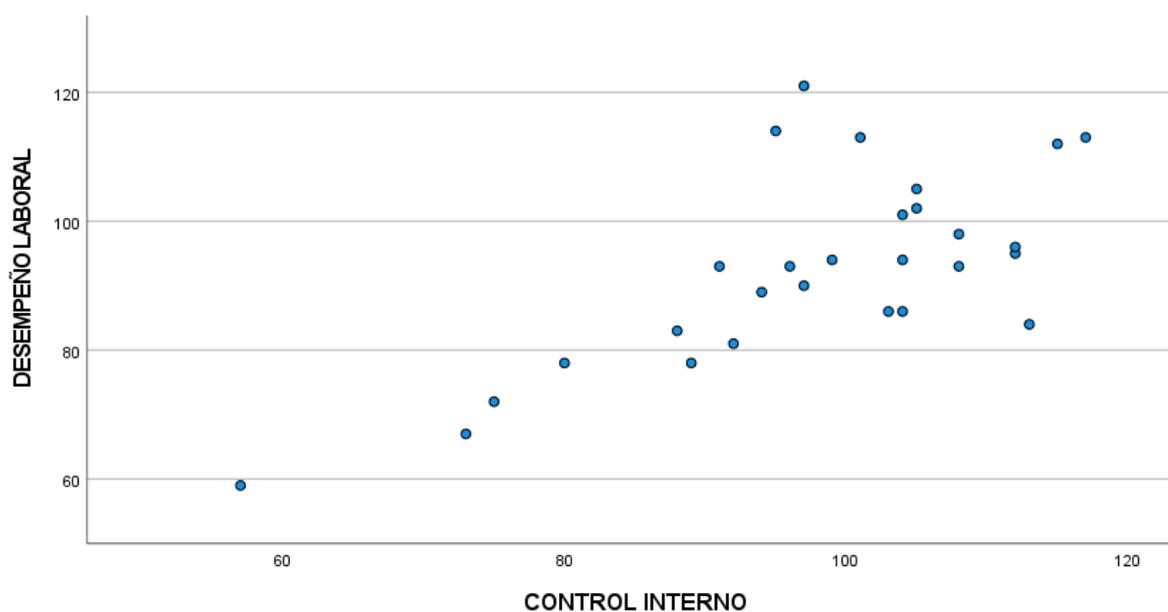


trabajadores muestran un desempeño aceptable, razonable y que permite el correcto desarrollo de las actividades en la empresa, además que favorece el logro de los objetivos de la organización.

Tabla 17
Relación entre control interno y desempeño laboral

		Control interno	Desempeño laboral
Control interno	Rho de Spearman	1,000	,632**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	28	28
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,632**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	28	28

Figura 19
Control interno y desempeño laboral



De acuerdo a los resultados en la Tabla 17 y figura 19, se evidencia que a través de la prueba de Spearman se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, menor al valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y termina aceptándose la alterna; es decir, sí existe relación directa y significativa entre el control interno y el desempeño laboral; además, se obtuvo un nivel de relación de 0.632. Con estos resultados entonces se demuestra que sí hay relación entre las variables con un nivel de correlación considerable. Por ende, al existir un adecuado control



interno en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, así también se tendría un desempeño laboral eficiente.

4.2. Discusión de resultados

En cuanto al objetivo general propuesto en la investigación de determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; de acuerdo a los resultados en la Tabla 17, se evidenció una significancia menor a 0.05 (fue de 0.000), por lo cual se aceptó que existe relación entre las variables de estudio con un nivel de correlación de 0.632, es decir, el control interno guarda relación positiva considerable con el desempeño laboral en la empresa. De tal forma, existe similitud con el estudio de Astudillo y Del Rosario (2020) quienes encontraron una relación directa moderada entre el control interno y el desempeño de los colaboradores, con un coeficiente de correlación de 0.534; de la misma manera, Vásquez (2019) expuso que la mayoría de colaboradores consideran que un control interno eficiente les permite potencializar su desempeño laboral, puesto que, los ayuda a actuar y tomar decisiones sobre situaciones que obstaculicen el mejoramiento continuo de la empresa. En concordancia, Hong (2021) considera que el control interno permite el resguardo de los activos y situación financiera de la organización para asegurar la eficiencia de las operaciones, además de ser importante su relación con el desempeño del personal, pues al momento que los colaboradores consideren los riesgos, políticas y procedimientos de la organización, promoverán un desempeño eficiente enfocado en el cumplimiento de metas

En cuanto al primer objetivo específico de establecer la relación del ambiente de control con el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; de acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 6, el nivel de significancia fue de 0.014, menor a 0.05, y el coeficiente de rho de Spearman fue de 0.461; por lo tanto, se aceptó una relación positiva de nivel medio entre el ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa. A manera de comparar Cisneros (2018) encontró que más del 50 % de los encuestados consideran que un correcto manejo del



ambiente de control se relaciona con las competencias y desempeño laboral de los colaboradores. Con estos resultados se demuestra la importancia de mantener un adecuado ambiente de control que a la par se asocie con el desempeño de los trabajadores. Al respecto, Hong et al. (2021) mencionan que las empresas deben contar con personas idóneas para estructurar el diseño organizacional, contando con personas calificadas y con la experiencia necesaria; además, debe generarse la integración del personal para contribuir en gran medida a la eficiencia del ambiente de control.

Con relación al segundo objetivo específico de encontrar la relación de la evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; según lo mostrado en la Tabla 8, la significancia fue de 0.000 y el coeficiente de correlación fue de 0.854, con lo cual se aceptó la hipótesis alterna confirmando que sí existe relación directa con un nivel de correlación muy fuerte entre la evaluación de riesgos y el desempeño de los trabajadores; así, a medida que haya una adecuada estimación de riesgos en el control interno, permitirá que el desempeño laboral muestre resultados favorables. De acuerdo a los hallazgos encontrados Chunga (2019) determinó que existe un eficiente control interno que contribuye a la valorización del servicio evitando posibles riesgos por medio de inspecciones para una mejora continua. Al respecto, Guevara (2018) menciona que una empresa con un nivel alto de evaluación de riesgos, supone un manejo eficiente de procesos y una capacidad desarrollada en la identificación de riesgos tanto externos como internos, y ello permite que los colaboradores tengan un panorama claro sobre su actuar en el descubrimiento y solución de problemas, aumenta el desempeño enfocado en fortalecer la situación real de la empresa hacia la obtención de objetivos.

Respecto al tercer objetivo específico de establecer la relación entre las actividades de control y el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; como se evidencia en la Tabla 10, la significancia fue menor a 0.05 (0.013) con un nivel de correlación de 0.462, con lo cual se aceptó que existe relación positiva media entre las actividades de control y el desempeño de los trabajadores de la empresa. Al respecto, Guevara (2018) encontró que la constructora en estudio



no lleva adecuadamente las actividades de control por lo cual es deficiente el control interno. Con estos resultados se deja en claro que las actividades de control deben llevarse correctamente para mostrar un eficiente control interno que también tenga relación con la mejora del desenvolvimiento de los trabajadores. Estupiñán (2015) menciona que dentro de este componente se encuentran las políticas y procedimientos que permiten el logro de los objetivos, además de las actividades preventivas, directivas y correctivas.

En cuanto al cuarto objetivo específico de establecer la relación de la comunicación e información con el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; los resultados en la Tabla 12 mostraron que el nivel de significancia fue de 0.015 con un valor de rho de Spearman de 0.456, con estas cifras se interpreta que existe relación directa entre la comunicación y el desempeño de los trabajadores con un nivel de correspondencia positiva media. Estos resultados fueron cotejados con los de Aguirre et al. (2021) quienes encontraron que el total de colaboradores consideran que existe una buena comunicación con sus jefes, lo cual potencializa su desempeño laboral. Con esto se resalta la relevancia de una adecuada comunicación e información dentro de la organización para que el desempeño de los trabajadores también evidencie buenos resultados. Por su parte, Echaccaya (2020) encontró que se debe capacitar al personal para mejores resultados, además de contar con un sistema de información estructurado que proporcione información oportuna para la toma de decisiones. Esto deja entrever que las herramientas de información y comunicación son importantes para que los trabajadores puedan desarrollar lo mejor posible sus funciones.

Por último, del quinto objetivo específico planteado, de establecer la relación de la supervisión y monitoreo con el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC; según la Tabla 14 se encontró que la significancia fue menor a 0.05 (0.005), por lo cual se denegó la hipótesis nula y aceptó la alterna, confirmando que existe relación directa con un nivel de correlación positiva considerable (rho de Spearman=0.516) entre la supervisión y monitoreo con el desempeño de los colaboradores de la empresa. Estos resultados fueron contrastados con los de Vu et al. (2020)



quienes encontraron que la supervisión y monitoreo se relacionan con la efectividad del control interno; por su parte, Yannagomez (2021) encontró que el monitoreo en la empresa se encuentra en un nivel de confianza moderado respecto a la gestión del control. Esto demuestra lo importante de llevar continuamente una supervisión de las actividades para monitorear el correcto desarrollo de las funciones y eficacia del desempeño de los trabajadores. Por su parte, Vu et al. (2020) mencionan que los gerentes deben evaluar el desempeño de los trabajadores para que realicen su trabajo de forma adecuada y conforme con los procesos y formularios emitidos; además que las evaluaciones e inspecciones permiten realizar acciones correctivas de ser necesario y poder mejorar las políticas y procesos.



CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se concluye que existe una relación directa positiva considerable entre el control interno y el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC, puesto que, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.632 y una significancia menor 0.05 (0.000). Además, se encontró un buen nivel de control interno en la empresa, mientras que el desempeño de los trabajadores es percibido de nivel regular; con esto se determinó que a medida que haya un adecuado control interno de las operaciones y los procedimientos, de la misma manera el desempeño de los trabajadores mostrará favorables resultados beneficio de la empresa.

En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva media entre el ambiente de control y el desempeño de los trabajadores en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC. De esta manera se estableció que un adecuado ambiente de control, que comprende una definida estructura organizacional y la selección e integración del personal, fomenta que el desenvolvimiento de los trabajadores también sea productivo.

Con respecto al segundo objetivo específico propuesto, se concluye que existe una relación directa y de nivel muy fuerte entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.854 y una significancia menor a 0.05 (0.000). Es así que, mientras mejor sea la capacidad de la empresa para la identificación, estimación y gestión de riesgos internos y externos, de la misma manera, los colaboradores mostrarán un desempeño más activo conociendo todo evento de incertidumbre que afecte a la empresa.

Por otro lado, con respecto al tercer objetivo específico se concluye que existe una relación directa de nivel medio entre las actividades de control y el desempeño laboral, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.462 y una significancia menor a 0.05 (0.013). De esta manera se entiende que llevar actividades y procedimientos para asegurar las acciones de control se relacionan con un mejor desempeño de los trabajadores.

"



Así también, con respecto al cuarto objetivo específico planteado se concluye que existe una relación directa media entre la comunicación e información y el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC, puesto que, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.456 y una significancia menor a 0.05 (0.015). Es decir, que la buena información y comunicación de los reglamentos, manuales y procedimientos de la empresa se conecta con un eficiente desenvolvimiento de los trabajadores.

Finalmente, con respecto al quinto objetivo específico se concluye que existe una relación directa de grado medio entre la supervisión y monitoreo con el desempeño laboral en la Constructora ACDY Lanche SAC, con un coeficiente de correlación de 0.516 y una significancia menor a 0.05 (0.005). De esta manera se entiende que las actividades de supervisión y vigilancia dentro del control interno se vinculan con un desenvolvimiento del personal favorable que permita el logro de los objetivos organizacionales.



RECOMENDACIONES

Se sugiere implementar un mecanismo de selección de personal eficiente, encargado por el área de Recursos Humanos, incluso como medida para el futuro se puede adaptar la estrategia de externalización del proceso de reclutamiento a empresas que brindan ese servicio, en tal sentido, se pueda minimizar el riesgo de contratar personal no debidamente entrenado para desarrollar las funciones de los puestos laborales asignados, por ende, este mecanismo pueda impulsar un mejor ambiente de control y por tanto aumentar el desempeño laboral.

Asimismo, se sugiere en caso de sobrecargas de trabajo en donde es necesario que el personal labore horas extras, se implemente intervalos de pausas activas o de cese de labores que permitan a la fuerza de trabajo tener tiempos de relajación, de tal manera, puedan retomar sus actividades con mayor motivación, traduciéndose en mayor desempeño laboral y como consecuencia aumento de productividad. En ese sentido, el área encargada de establecer el plan de motivación sería la oficina de Recursos Humanos.

Adicionalmente, se recomienda establecer un sistema de recompensa e incentivos en pro del reconocimiento de los méritos, iniciativas y cumplimiento de metas por parte del personal de la organización, pues los trabajadores reconocidos en el trabajo, potencializan un mejor sistema de calidad de servicio.

Finalmente, se recomienda establecer reuniones de coordinación y un sistema donde el personal pueda comunicar directamente y de manera tanto eficiente como rápida los problemas o situaciones que ameriten una atención por parte de la gerencia, en ese sentido, se refuerce la comunicación entre la gerencia y el personal de toda la jerarquía institucional, así como, se establezca una mejor supervisión y monitoreo al conocer el movimiento interno de primera mano de la empresa.

"



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ababa, A. (2017). PRODUCTIVITY ISSUES IN AFRICA. *Specialized Technical Committee on Finance, Monetary Affairs, Economic Planning and Integration*, 1-13. https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/33090-wd-10_productivity_issues_in_africa_e.pdf
- Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.009>
- Aguirre, A., Arteta, R., & Castellón, J. (2021). *Análisis del control interno para la mejora del desempeño laboral de la empresa Construnica en la ciudad de Estelí, primer semestre 2020*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. <http://repositorio.unan.edu.ni/15671/1/20182.pdf>
- Al, J., & Arpangi. (2021). Effectiveness of Mandatory Labor Report in Company of Network for Provision of Company Data. *Law Development Journal*, 3(1), 77-85. <https://doi.org/10.30659/l dj.3.1.%25p>
- Alarcón, F., & Torres, M. (2017). Evaluación de control interno y gestión del riesgo aplicando el informe coso i, ii, iii; en los procesos administrativos y financieros de las entidades públicas. *Revista Publicando*, 4(11 (2)), 32-48. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/544>
- Alvarado, L., & Canorio, M. (2020). *Diseño de un sistema de control interno para el proceso de abastecimiento de materiales y equipos que contribuya al desempeño financiero de la empresa Galán Ingenieros S.A.C*. Lima: Repositorio institucional Pontificia Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18263>
- Angulo-Rivera, R. (2019). Control interno y gestión de inventarios de la empresa constructora Peter Contratistas S.R. Ltda. *Gaceta científica*, 5(2), 129-137. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.5.2.696>
- Arias. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Lima: Enfoques Consulting. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. *Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú* N° 2020-05577.



https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion

Arias, W. (2019). El costo transaccional en la La innovación, un análisis del sector empresarial de Imbabura. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 9-20.
<https://core.ac.uk/download/pdf/329080066.pdf>

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 87, 184-200.
<https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>

Astudillo, A., & Del Rosario, G. (2020). *El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15551>

Aviram, H. (2021). How COSO ERM and shimodel algorithm can contribute to the development of enterprise performance. *Social Science Economics and Management*, IV(2), 76-83.
https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/131353

Ayasta, J. (2018). *El sistema de control interno en los almacenes de las empresas de servicio en el Perú. Caso: Hotel Los Portales de Piura, año 2015*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1999>

Ayemang, A. (2019). *Effect of occupational accidents on job performance; a case of a construction firm in Kumasi - Ghana*. Ghana: Repositorio institucional University of science and technology.

Bacong, C., & Encio, H. (2017). Effect of Employee Relation to Job Performance in Engineering, Construction and Manufacturing Company. *Asia Pacific Journal of Education*, 4(2), 103-111.
<https://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2017/06/APJEAS-2017.4.2.13.pdf>

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>



- Bock, A. (2017). The Concepts of Decision Making: An Analysis of Classical Approaches and Avenues for the Field of Enterprise Modeling. *HAL archives ouvertes*, 306-321. <https://hal.inria.fr/hal-01442258/document>
- Borisova, A., Rakhimberdinova, M., Madiyarova, E., & Riazantseva, I. (2019). Búsqueda de personal sobre la base de tecnología de inteligencia artificial. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 6(4), 2456-2469. https://jssidoi.org/jesi/uploads/articles/27/Borisova_Staffing_search_and_recruitment_of_personnel_on_the_basis_of_artificial_intelligence_technologies.pdf
- Bravo, E., Kiran, R., Romero, O., López, E., & Güereca, L. (2021). ANÁLISIS DE DECISIONES MULTICRITERIO EN LA INTEGRACIÓN DE HERRAMIENTAS DE LA ECONOMÍA ECOLÓGICA. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 13(4), 468-477. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2194>
- Brink, A., & Esselmann, F. (2020). Value Positioning and Business Ethics: Keeping Promises as Business Legitimation. *Handbook of Business Legitimacy: Responsibility, Ethics and Society*, 297-309. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-14622-1_21.pdf
- Bujor, G., & Losif, R. (2018). Managing the Activities of Authorization to Practice Trades and Professions in Terms of Safety and Health at Work. *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT*, 19(167), 166-178. <https://www.proquest.com/openview/c8b67a036cda9b8d1516a45b3168ea07/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1 ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calderón, J., & Mantilla, D. (2017). Enfoques contemporáneos en el Control Interno Empresarial. *Revista Publicando*, 4(11), 49-57. <https://core.ac.uk/download/pdf/236644495.pdf>
- Calle, G., Narváez, C., & Erazo, J. (2020). Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad Cía. Ltda. *Dialnet*, 6(1), 429-465. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i1.1155>



- Cambalikova, A., & Misun, J. (2017). The importance of control in managerial work. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-14. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83776/1/MPRA_paper_83776.pdf
- Changa, C. (2018). The study of employee's job stress, happiness and job performance - Taiwan construction industry company for example. *International Journal Organizational Innovation*, 10(3), 126-143. <https://www.proquest.com/openview/e4dc6b54b95c8ede358cb3e7ea6d4c26/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55118>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México D. F.: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. <https://b-ok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Chiavenato, I. (2019b). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. <https://b-ok.lat/book/6159699/99de97>
- Chunga, C. (2019). *Desarrollo del control interno en el área de servicios generales de una empresa de construcción*. Piura: Repositorio institucional Universidad de Piura. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4523>
- Cisneros, A. (2018). *El control interno y la gestión de las empresas constructoras de la ciudad de Ayacucho*. Ayacucho: Repositorio institucional Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3031>
- Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour Economics*, 47, 96-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>
- Cornejo, R., Vargas, S., Araya, R., & Parra, D. (2021). La educación emocional: paradojas, peligros y oportunidades. *REVISTA SABERES EDUCATIVOS*, 01-24. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2021.60681>
- De La Hoz, E., & López, L. (2017). Modelo de gestión de relaciones con los clientes en empresas de consultoría. *Investigación e innovación en ingenierías*, 5(2), 46-76. <https://doi.org/https://10.17081/invinno.5.2.2756>



- Dobrolyubova, E., Zybunovskaya, N., Pokida, A., & Yuzhakov, V. (2017). Evaluating impact of enforcement and inspections on business activity. *Public administration issues*, 7-25. <https://ideas.repec.org/a/nos/vgmu00/2017i2p7-25.html>
- Echaccaya, P. (2020). *Propuesta de mejora del control interno, financiamiento y tributación de la micro y pequeña empresa del sector servicio PROSEMSA construcción maquinaria S.R.L - Ayacucho 2019*. Ayacucho: Repositorio institucional Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/17515>
- Estupiñán, R. (2015). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales* (3 ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones. <https://elibro.com>
- Fiera, G. A. (2017). Determinant Factors of Employee Satisfaction in the Performance Appraisal Based on Management by Objectives. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-7. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92759/1/MPRA_paper_92759.pdf
- Gómez, D., Blanco, B., & Conde, J. (2014). El Sistema de Control Interno para el Perfeccionamiento de la Gestión Empresarial en Cuba. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 1(2), 53-65. <https://ssrn.com/abstract=2396834>
- González, R. (2017). La implementación de los sistemas de control de gestión en las empresas de nueva creación: Una revisión de la literatura. *Contabilidad Y Negocios*, 12(23), 78-95. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19352>
- Grajales, D., & Castellanos, O. (2018). Evaluación del control interno en el proceso de tesorería de las pequeñas y medianas empresas de Medellín. *Revista CEA*, 4(7), 67-83. <https://doi.org/10.22430/24223182.760>
- Guangdong, W., Zhibin, H., & Junwei, Z. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *Environmental Research and Public Health*, 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Guevara, R. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas constructoras del Perú: caso empresa “Korey Ingenieros” - Sechura - Piura, 2015*. Chimbote: Repositorio institucional Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2546>



- Gutierrez, G. (2017). Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela. *Revista Complutense de Educación*, 245-259. <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/RCED.57166>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MÉxico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hong, P., Ngoc, D., Quynh, V., & Thanh, H. (2021). Deepening Analysis on Internal Control Procedures of Cost Estimation Design in Road and Bridge Construction Units - and the Relation with Internal Audit. *Revista GEINTEC*, 11(4), 2850-2869. https://redib.org/Record/oai_articulo3320153-deepening-analysis-internal-control-procedures-cost-estimation-design-road-bridge-construction-units--relation-internal-audit
- Houghton, R., & Manners, C. (2019). GREAT CLIENT RELATIONSHIPS ARE BUILT ON RESPECT NOT EMOTION. *Emerald Publishing Limited*, 65-82. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-78756-883-920191007/full/html>
- Li, E., & Ko, S.-F. (2021). Employee's Market Orientation Behavior and Firm's Internal Marketing Mechanism: A Multilevel Perspective of Job Performance Theory. *Sustainability*, 13(12), 1-25. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/12/6972>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. [https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodol og%C3%ADA+de+la+Investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi86ueS-87yAhXURDABHTFjAK4Q6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=cuantitat&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Metodol+og%C3%ADA+de+la+Investigaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi86ueS-87yAhXURDABHTFjAK4Q6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=cuantitat&f=false)
- Marand, A., Tang, O., & Li, H. (2018). Quandary of Service Logistics: Fast or Reliable? *European Journal of Operational Research*, 275(3), 1-30. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2018.12.007>
- Marquez, A., Resina, M., Ruiz, A., & Toro, M. (2017). Run-time prediction of business process indicators using evolutionary decision rules. *Expert Systems with Applications*, 87(30), 1-14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0957417417303950>
- Molas, I. (2020). *El Control Interno* (1 ed.). Madrid: Wolters Kluwer España SA. <https://elibro.com>
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>



- Munirovich, E., Lvovich, V., Sergeevich, D., Ivanovna, E., Viktorovna, M., & Valerievich, A. (2018). Internal Control System in Enterprise Management: Analysis and Interaction Matrices. *European Research Studies Journal*, 21(2), 728-740. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/33811>
- Narula, R. (2019). Enforcing higher labor standards within developing country value chains: Consequences for MNEs and informal actors in a dual economy. *Journal of International Business Studies*, 1-27. <https://doi.org/10.1057/s41267-019-00265-1>
- Navarro, A., Cota, R., & González, C. (2018). CONCEPTOS PARA ENTENDER LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL. *Revista de Comunicación de la SEECI(45)*, 87-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6360641>
- Páez, J. (2015). Teorías normativas y descriptivas de la toma de decisiones. Un modelo integrador. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales(2)*, 854-865. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5834785>
- Parasuman, V., Zeithaml, A., & Berry, L. (2018). The Impact of Service Quality and Service Value on Customer Satisfaction. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(1), 40-47. <https://core.ac.uk/download/pdf/230057651.pdf>
- Pekaar, K., Van Der Linder, D., Bakker, A., & Born, M. (2017). Emotional intelligence and job performance: The role of enactment and focus on others' emotions. *Taylor & Francis*, 135-153. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1332630>
- Pertuz, V., Pérez, A., Geizzelez, M., & Vega, A. (2019). Aprendizaje Organizacional: Análisis de la Exploración y Explotación de Conocimiento en Medianas Empresas. *Scielo*, 30(3), 59-66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300059>
- Polinkevych, O., Khovrak, I., Trynchuk, V., Klapkiv, Y., & Volynets, I. (2021). Business Risk Management in Times of Crises and Pandemics. *Montenegrin Journal of Economics*, 17(3), 99-110. http://mnje.com/sites/mnje.com/files/currentissue/mnje_vol._17_no._3_1.pdf#page=99
- Pujiastuti, E., & Purwanti. (2018). Labor supervision policy in Indonesian legal system based on Pancasila. *IOP Publishing*, 1. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/175/1/012050>



- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., & Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Ragil, M., Wildani, K., & Dila, A. (2018). Analysis of manual material handling activity to increase work productivity (Case study: manufacturing company). *Matec web of conferences*, 154, 1-5. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815401085>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. <https://b-ok.lat/book/5829049/3daed3>
- Rodríguez, C. (2018). *EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2016*. Cajamarca: Repositorio institucional Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1963>
- Ropianto, M., Rukun, K., Hayadi, H., Mesterjon, Hari, F., & Candra, O. (2017). Optimization of Strategic Planning Organization in the Framework of Achievement Objectives of Education. *Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 149(2), 149-151. <http://repository.upp.ac.id/771/>
- Saša, A., & Škerlavaj, M. (2018). Learning-structure fit part I: Conceptualizing the relationship between organizational structure and employee learning. *The Learning Organization*, 25(5), 294-304. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2015-0050>
- Tayyab, M., & Saira, S. (2021). The Influence of Job Recognition and Job Motivation on Organizational Commitment in Public Sector: The Mediation Role of Employee Engagement. *Revista Internacional de Economía e Ingeniería de Gestión*, 15(5), 523-535. <https://publications.waset.org/10012007/the-influence-of-job-recognition-and-job-motivation-on-organizational-commitment-in-public-sector-the-mediation-role-of-employee-engagement>
- Tindra, S., Ida, B., & Ida, B. (2018). EFFECT OF COMPETENCE, LEADER-MEMBER EXCHANGE AND TEAMWORK ON WORK DISCIPLINE, JOB STRESS AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CONSTRUCTION COMPANY IN EAST JAVA, INDONESIA. *Научная статья по специальности «Экономика и бизнес*, 2(27), 67-78. <https://doi.org/https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.08>



- Tohirovich, A., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link? *Career Development International*, 334-350. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0234>
- Tukhtabaev, J., Tillaeva, B., Razakova, B., Ismagulova, G., & Achilov, I. (2021). Econometric Evaluation of Influential Factors to Increasing Labor Efficiency in Textile Enterprises. *Special Issue on Information Retrieval and Web Search*, 18, 125-139. <https://www.webology.org/data-cms/articles/20210129114502amWEB18024.pdf>
- Varas, F., & Marinvc, I. S. (2020). Random Inspections and Periodic Reviews: Optimal Dynamic Monitoring. *Review of Economic Studies*, 87(6), 1-59. <https://doi.org/10.1093/restud/rdaa012>
- Vasquez, J. (2019). *El Control interno en los almacenes de las empresas privadas del sector industria de la construcción del Perú: caso empresa Cosgam S.A.C. Trujillo*. Trujillo: Repositorio institucional Universidad Católica los ángeles Chimbote. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/11469>
- Verbic, F. (2020). Los Procesos Colectivos. Necesidad de su regulación. *ACADEMIA*, 1-2. https://www.academia.edu/download/66110467/2020_11_30_regular_procesos_colectivos_al_ejarse_de_esencias_acercarse_a_conflictos.pdf
- Vu, T., Hoang, L., Do, H., Phan, D., & Nguyen, T. (2020). Influence of Components of Internal Control on the Effectiveness of Internal Control: Evidence from Transport Construction Enterprises in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1087-1093. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1087>
- Yanangomez, J. (2021). *Propuesta de mejoramiento del sistema de control interno del área financiera de la Constructora Serrano- Díaz Sedica Cía. Ltda.* Quito: Repositorio institucional Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23211>
- Yongxing, G., Hongfe, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Scielo*, 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zaitseva, L., Gomes, E., Racheva, S., & Cruz, V. (2019). Intermediary in a collective labor dispute resolution BRICS LAW JOURNA. *BRICS LAW JOURNA*, 33-59. <https://cyberleninka.ru/article/n/intermediary-in-a-collective-labor-dispute-resolution>





ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA ACDY LANCHE SAC, CUTERVO – CAJAMARCA 2021							
FORMULACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación del control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El control interno tiene relación directa y significativa en el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.</p>	V1: Control interno				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Ambiente de control	1. Estructura organizacional 2. Selección de personal 3. Integración del personal	[1 – 5]	Escala ordinal tipo Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.	Deficiente e Regular Bueno
			Evaluación de riesgos	4. Objetivos 5. Riesgos internos 6. Riesgos externos	[6-9]		
			Actividades de control	7. Autorización de actividades 8. Revisiones periódicas	[10-16]		
			Información y comunicación	9. Manuales 10. Registros de control	[17-20]		
			Supervisión y monitoreo	11. Inspecciones 12. Acciones correctivas	[21-24]		
V2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Calidad de servicio	1. Atención rápida 2. Respeto 3. Promesas 4. Reconocimiento 5. Reclamos	[1-5]	Escala ordinal Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo	Deficiente e Regular Bueno			
	Productividad	6. Horarios			[6-11]		
<p>Preguntas específicas:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación del ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Establecer la relación del ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1. Existe relación directa y significativa entre el ambiente de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.</p>					



CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA AC DY LANCHE SAC, CUTERVO – CAJAMARCA 2021						
FORMULACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES			
2. ¿Cuál es la relación de la evaluación de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?	2. Hallar la relación de la evaluación de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.	2. Existe relación directa y significativa entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.		7. Materiales de la empresa 8. Logro de objetivos 9. Horas extras 10. Eficiencia 11. Avances en el trabajo		2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo.
3. ¿Cuál es la relación de las actividades de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?	3. Determinar la relación de las actividades de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.	3. Existe relación directa y significativa entre las actividades de control y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.	Toma de decisiones	12. Reportes 13. Imprevistos 14. Resolución de problemas 15. Análisis de las decisiones 16. Aceptación de responsabilidad	[12-18]	
4. ¿Cuál es la relación de la comunicación e información y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?	4. Encontrar la relación de la comunicación e información y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.	4. Existe relación directa y significativa entre la comunicación e información y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.	Conocimiento	17. Conocimiento de la responsabilidad 18. Conocimiento de las actividades desarrolladas 19. Conocimientos de planificación y organización. 20. Conocimiento de las necesidades 21. Sabe cómo responder ante la incertidumbre	[19-25]	
5. ¿Cuál es la relación de la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021?	5. Examinar la relación de la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.	5. Existe relación directa y significativa entre la supervisión y monitoreo y el desempeño laboral en la empresa Constructora AC DY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021.				



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>Alcance: descriptivo - Correlacional</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Diseño: no experimental – transversal</p>	<p>Población: 28 colaboradores de la constructora ACDY Lanche SAC.</p> <p>Muestra: 28 trabajadores de la empresa de construcción ACDY Lanche SAC de la ciudad de Cutervo.</p>	<p>Encuesta / Cuestionario</p> <p>[escala de Likert]</p>	<p>Programa estadístico: SPSS de acceso abierto</p> <p>Validación: análisis de la V de Aiken</p> <p>Confiabilidad: alfa de Cronbach</p>



Anexo 2. Instrumento para la variable control interno

El presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión en base a algunos aspectos importantes en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, los datos obtenidos serán manejados con discrecionalidad y anonimato, por ello, se le agradecerá se sirva responder con la mayor objetividad posible.

Instrucciones: Marque con un (x) la respuesta que mejor se ciñe a su opinión, donde las alternativas son:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente en acuerdo

N.º	CONTROL INTERNO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Ambiente de control						
1	¿Considera que misión y visión de la empresa está bien elaborada??					
2	¿Considera que el código de ética en la empresa es el adecuado?					
3	¿La empresa realiza capacitación para los colaboradores de forma periódica??					
4	¿Considera que se llevan a cabo actividades que fomentan la integración de los colaboradores y favorecen el clima laboral?					
5	¿Considera que el personal que se contrata es debidamente seleccionado y entrenado para desarrollar las funciones que desempeña?					
Evaluación de riesgos		1	2	3	4	5
6	¿Consideras que los objetivos y metas de la empresa están bien definidos?					
7	¿Consideras que la empresa es capaz de identificar los riesgos internos?					
8	¿Consideras que la empresa es capaz de identificar los riesgos externos?					
9	¿Consideras que la empresa es capaz de corregir de inmediato los posibles riesgos identificados?					
Actividades de control		1	2	3	4	5
10	¿Consideras que dentro de la empresa es necesario recibir autorización por parte de los superiores para realizar alguna modificación en las actividades?					
11	¿Consideras que dentro de la empresa se realizan las suficientes revisiones periódicas?					
12	¿Consideras que la empresa involucra directamente a los colaboradores con las actividades clave?					
13	¿Consideras que cada colaborador conoce su función dentro de la empresa?					
14	¿Consideras que cada colaborador conoce sus responsabilidades dentro de la empresa?					
15	¿Consideras que la empresa tiene los controles necesarios para proteger los activos vulnerables cómo: efectivo, inversiones e inventarios que puedas ser sensibles a riesgo de pérdida?					
16	¿Se revisan periódicamente los procesos, actividades y tareas, con el fin de verificar que se estén desarrollando de acuerdo a sus funciones?					
Información y comunicación						
17	¿Considera que la empresa imparte una formación adecuada a los empleados??					
18	¿Considera que la empresa lleva educados registros de control?					



19	¿Considera que tiene pleno conocimiento sobre las señales de seguridad y su propósito en el sitio de construcción?					
20	¿Considera que tiene conocimientos sobre el uso de equipos de protección personal?					
Supervisión y monitoreo						
21	¿Considera que la empresa realiza las inspecciones necesarias para responder los problemas internos importantes?					
22	¿Consideras que en la empresa se brindan comentarios y orientaciones oportunas por parte de los superiores?					
23	¿Consideras que la comunicación entre la gerencia y tu persona es adecuada?					
24	¿Consideras que se realizan inspecciones oportunas para examinar las actividades en el lugar de trabajo?					



Anexo 3. Instrumento para la variable desempeño laboral

El presente instrumento tiene como objetivo conocer su opinión en base a algunos aspectos importantes en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC, los datos obtenidos serán manejados con discrecionalidad y anonimato, por ello, se le agradecerá se sirva responder con la mayor objetividad posible.

Instrucciones: Marque con un (x) la respuesta que mejor se ciñe a su opinión, donde las alternativas son:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente en acuerdo

N.º	DESEMPEÑO LABORAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Calidad de servicio						
1	¿Consideras que los servicios brindados en la empresa son eficientes?					
2	¿Consideras que los colaboradores atienden respetuosa y diligentemente a todos los clientes?					
3	¿Consideras que la empresa cumple con las promesas que les realiza a sus clientes?					
4	¿Consideras que los trabajadores son reconocidos cuando hacen algo sobresaliente en el trabajo?					
5	¿Consideras que hay demasiadas quejas sobre el trabajo realizado?					
Productividad		1	2	3	4	5
6	¿Consideras que los colaboradores siempre asisten en el horario establecido a su trabajo?					
7	¿Consideras que la empresa da asignaciones de trabajos sin los recursos adecuados para ejecutarlo?					
8	¿Consideras que dentro de la empresa existen altos estándares de calidad?					
9	¿Consideras que existe sobrecarga de trabajo por lo que es necesario trabajar horas extras?					
10	¿Consideras que el rendimiento del trabajo de los colaboradores cumple con los estándares establecidos?					
11	¿Consideras que el rendimiento del trabajo sobrepasa los estándares establecidos?					
Toma de decisiones		1	2	3	4	5
12	¿Consideras que los reportes diarios permiten que las tareas se completen correctamente?					
13	¿Consideras que los empleados pueden utilizar su propio criterio para resolver problemas?					
14	¿Consideras que existe la coordinación y cooperación necesaria entre las unidades organizativas?					
15	¿Consideras que los empleados generalmente pueden ejercer responsabilidad y logros?					
16	¿Consideras que la dirección está dispuesta a escuchar propuestas para aumentar la eficacia de la organización?					
17	¿Consideras que la gerencia enfrenta los conflictos directamente y establece los desacuerdos en lugar de evitarlos o ignorarlos?					



18	¿Consideras que los empleados pueden participar en la toma de decisiones importantes?					
Conocimiento						
19	¿Consideras tener los conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de tu puesto?					
20	¿Consideras que en ocasiones no se reciben explicaciones claras de lo que se debe hacer en el trabajo?					
21	¿Consideras que los empleados comprenden la dirección y los objetivos de la empresa?					
22	¿Consideras que los colaboradores son capaces de generar nuevas ideas?					
23	¿Consideras que los colaboradores saben cómo responder ante la incertidumbre?					
24	¿Consideras que los colaboradores contribuyen a solucionar algunos problemas en mi lugar de trabajo?					
25	¿Consideras que se realiza una revisión organizacional continua y planificada para incentivar el compromiso laboral?					



Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos para el instrumento



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Título de la Investigación** : Control Interno y Desempeño Laboral de la Empresa
Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo - Cajamarca 2021.
- 1.2 Autor** : Bach. Neiber Alarcón Guivar.
Bach. Maricely Rojas Soberón
- 1.3 Experto** :
- 1.4 Especialidad** :
- 1.5 Cargo actual** :
- 1.6 Grado académico** :
- 1.7 Institución** :
- 1.8 Tipo de instrumento** :
- 1.9 Lugar y fecha** :

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						
2	Formulación con lenguaje apropiado.						
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						
4	Facilita la prueba de hipótesis.						
5	Suficiente para medir la variable.						
6	Facilita la interpretación del instrumento.						
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						
8	Expresado en hechos perceptibles.						
9	Tiene secuencia lógica.						
10	Basado en aspectos teóricos.						

Página 1 de 2



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



Coefficiente de valoración porcentual:

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

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



Anexo 6. Base de datos para el análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach

Confiabilidad (23).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 49 de 49 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4
6	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4
9	4	4	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
11	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5
14	4	4	5	5	2	3	2	1	3	5	5	5	5
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
16	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
18	5	4	4	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
22	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3
23	5	2	4	5	1	5	3	2	3	5	5	5	5
24	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
25	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4
26	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
27	5	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
29													

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.



Para instrumento 1:

Confiabilidad (23).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	I1	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	I2	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	I3	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	I4	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	I5	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	I6	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	I7	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	I8	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	I9	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	I10	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	I11	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	I12	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	I13	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	I14	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	I15	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	I16	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	I17	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	I18	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	I19	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	I20	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	I21	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	I22	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	I23	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	I24	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada



Para instrumento 2:

Confiabilidad (23).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	P1	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P2	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P3	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P4	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P5	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P6	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P7	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P8	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P9	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P10	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P11	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P12	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P13	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P14	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P15	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P16	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P17	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P18	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P19	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P20	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P21	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P22	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P23	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P24	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P25	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada



Resultados SPSS:

Fiabilidad

Escala: CONTROL INTERNO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	24

Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	25



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Título de la Investigación** : Control Interno y Desempeño Laboral de la Empresa
Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo - Cajamarca
2021.
- 1.2 Autor** : Bach. Neiber Alarcón Guivar.
Bach. Maricely Rojas Soberón
- 1.3 Experto** : Jhonny Biler Benavides Gálvez
- 1.4 Especialidad** : Contador Público
- 1.5 Cargo actual** : Docente
- 1.6 Grado académico** : Doctor
- 1.7 Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.8 Tipo de instrumento** : Cuestionario
- 1.9 Lugar y fecha** : Chota, 25 de agosto del 2022

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores						X
2	Formulación con lenguaje apropiado					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X	
4	Facilita la prueba de hipótesis						X
5	Suficiente para medir la variable						X
6	Facilita la interpretación del instrumento						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología						X
8	Expresado en hechos perceptibles					X	
9	Tiene secuencia lógica						X
10	Basado en aspectos teóricos						X
TOTAL						12	35

Página 1 de 2



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

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

Le agradezco por su colaboración.

.....
Dr. Jhonny Biler Benavides Galvez
Contador Público Colegiado
Mat. 02-7822
CCPLL



Validador 2:



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 **Título de la Investigación:** Control Interno y Desempeño Laboral de la Empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo - Cajamarca 2021.
- 1.2 **Autor** : Bach. Neiber Alarcón Guivar.
Bach. Maricely Rojas Soberón
- 1.3 **Experto** : **Wilmer Omar Rivera Requejo**
- 1.4 **Especialidad** : **Contador Público**
- 1.5 **Cargo actual** : Tesorero
- 1.6 **Grado académico** : **Maestro en Gestión Pública**
- 1.7 **Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.8 **Tipo de instrumento** : Cuestionario
- 1.9 **Lugar y fecha** : Chota, 18 de abril del 2022

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores						X
2	Formulación con lenguaje apropiado						x
3	Adecuado para los sujetos en estudio						X
4	Facilita la prueba de hipótesis					X	
5	Suficiente para medir la variable					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento					x	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología						X
8	Expresado en hechos perceptibles						X
9	Tiene secuencia lógica						X
10	Basado en aspectos teóricos						X
TOTAL						12	35



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



Coeficiente de valoración porcentual: $c=47/50*100=94\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Le agradezco por su colaboración.


C.P.C. WILSON OMAR RIVERA REDUCJO
MAT. 65-7437
Mtro. EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del experto



Validador 3:



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 **Título de la Investigación** : Control Interno y Desempeño Laboral de la Empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo - Cajamarca 2021.
- 1.2 **Autor** : Bach. Neiber Alarcón Guivar.
Bach. Maricely Rojas Soberón
- 1.3 **Experto** : **IDROGO GÁLVEZ MILORD**
- 1.4 **Especialidad** : **CONTADOR PÚBLICO**
- 1.5 **Cargo actual** : **Docente**
- 1.6 **Grado académico** : **DOCTOR**
- 1.7 **Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.8 **Tipo de instrumento** : Cuestionario
- 1.9 **Lugar y fecha** : Chota, 14 de abril del 2022

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.					X	
						20	25

Página 1 de 2



Universidad Nacional Autónoma de Chota
Facultad de Ciencias Contables y Empresariales
Escuela Profesional de Contabilidad



Coefficiente de valoración porcentual: $c = 45/50 \times 100 = 90\%$

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

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

M. Gp. Milford Idráez Galvez
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. CCPL. N° 02 - 6354
Firma y sello del experto