

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias de Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
Y FINANZAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TESIS

CONTROL INTERNO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LAS SUBGERENCIAS
DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CHINCHAO, ACOMAYO - 2017.

Para Optar el Título Profesional de :
CONTADOR PÚBLICO

TESISTA

Bach. SIMON ECHEVARRIA, Marquinita Gisela

ASESOR

Mtra. CRISTOBAL LOBATÓN, Idelia Mirta

Huánuco - Perú
2018

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:00 horas del día 03 del mes de DICIEMBRE del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

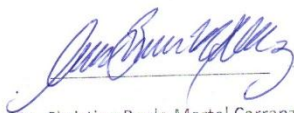
Dr. Christian Paolo Martel Carranza	(Presidente)
C.P.C Juan Daniel Toledo Martínez	(Secretario)
C.P.C. Nilton Jara y Claudio	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N°1991-2018-D-FCEMP-EAPCF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**CONTROL INTERNO EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LAS SUBGERENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO, ACOMAYO- 2017**", presentada por el (la) Bachiller **SIMON ECHEVARRIA, Marquinita Gisela**; para optar el título Profesional de Contador Público.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art.45 - Reglamento de Grados y Títulos).

Siendo las 17:00 horas del día 03 del mes de DICIEMBRE del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Christian Paolo Martel Carranza
PRESIDENTE (A)



C.P.C Juan Daniel Toledo Martínez
SECRETARIO (A)



C.P.C. Nilton Jara y Claudio
VOCAL

DEDICATORIA

A Jehová porque ha estado conmigo en todos los momentos turbulentos y alegres brindándome cuidado y protección y dándome energía para continuar.

A mi familia y mi prometido quienes, a lo extenso, de mi existencia han velado por mi dicha, y formación siendo mi sustento en todo instante. Depositando su entera convicción en cada desafío que se me presentaba en la vida.

AGRADECIMIENTO

- ✓ Agradezco al programa académico profesional de contabilidad y finanzas de la universidad de Huánuco, (UDH) por la ayuda eficaz en instante que solicite averiguación.
- ✓ A mi asesora Mag. Idelia Mirta Cristóbal Lovatón y al Dr. Christian Paolo Martel Carranza, por brindarme su orientación y apoyo desinteresando en la preparación de la tesis.
- ✓ A cada docente que me impartieron sus conocimientos en las aulas universitarias por nutrirnos de sus conocimientos, así mismo para poder enfrentar los desafíos en mi carrera profesional.
- ✓ También agradezco a la Municipalidad Distrital de Chichao, Acomayo por brindarme la información necesaria para la preparación de mi tesis.
- ✓ Agradezco a todos los que de alguna manera aportaron en esta indagación directa e indirectamente.

ÍNDICE

DEDICATORÍA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE	V
RESUMEN	VII
SUMMARY	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema	11
1.2. Formulación del Problema	12
1.3. Objetivo general	13
1.4. Objetivos específicos	13
1.5. Justificación de la Investigación	13
1.6. Limitaciones de la Investigación	14
1.7. Viabilidad de la Investigación	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Base teórica	18
2.3 Definiciones conceptuales	41
2.4 Hipótesis	42
2.5 Variables	43
2.5.1. Variable dependiente	43
2.5.2. Variable independiente	43
2.6 Operacionalización de variables	44

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipos de investigación	45
3.1.1.	Enfoque	45
3.1.2.	Alcance o nivel	45
3.1.3.	Diseño	46
3.2.	Población y muestra	46
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.3.1.	Para la recolección de datos	49
3.3.2.	Para la presentación de datos	50
3.3.3.	Para el análisis e interpretación de los datos.	50

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1.	Procesamientos de datos	51
4.2.	Contrastación de hipótesis y pruebas de hipótesis	69

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	78

RESUMEN

La actual tesis de indagación examina el control interno en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las sugerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad distrital Chinchao, Acomayo – 2017.

Estos indicadores fueron empleados y comparados para mostrar la relación que existente de las variables, puesto que dichos indicadores permitirán comunicarse el proceso de control interno y la evaluación del desempeño del nivel de rendimiento en los colaboradores, se tuvo como ejemplar a 20 colaboradores de dicha Municipalidad a quien se les empleó una encuesta.

Los resultados que muestra la encuesta aplicada indico que el control interno influye significativamente en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Chinchao, Acomayo – 2017.

De tal manera se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo cuentan con las capacidades y el entrenamiento necesario para el desempeño de sus funciones y existe un bajo rendimiento laboral.

Además, se puede indicar que la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo se evaluarán el desempeño de los colaboradores constantemente y existe un buen ambiente de control.

La metodología que se utilizó en la indagación es descriptivo correlacional de ambas variables que son control interno y evaluación del desempeño laboral en los colaboradores, con una validez de 0.791, por ende, la investigación tiene una relación buena y positiva.

Palabras Claves: Eficiencia, Eficacia, Desempeño, Monitoreo, Organización

SUMMARY

The current thesis of inquiry examines the internal control in the evaluation of work performance in the collaborators of the suggestions of the Financial Administration of the Chinchao District Municipality, Acomayo - 2017.

These indicators were used and compared to show the existing relationship of the variables, since these indicators will allow to communicate the internal control process and the performance evaluation of the level of performance in the collaborators, 20 Executives of said Municipality were taken as exemplary. to whom a survey was used.

The results shown by the applied survey indicate that internal control has a significant influence on the evaluation of work performance in the collaborators of the district municipality of Chinchao, Acomayo - 2017.

In this way it is observed that the workers of the District Municipality of Chinchao, Acomayo have the capacities and the necessary training for the performance of their functions and there is a low work performance. In addition, it can be indicated that the District Municipality of Chinchao, Acomayo will evaluate the performance of employees constantly and there is a good control environment.

The methodology used in the investigation is descriptive correlational of both variables that are internal control and evaluation of work performance in collaborators, with a validity of 0.791, therefore, the research has a good and positive relationship.

Key words: Efficiency, Efficiency, Performance, Monitoring, Organization

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones de hoy, necesitan una buena función de seguimiento asignada a los empleados en este momento debido al resultado de las metas y los objetivos establecidos por las organizaciones. El control interno y sus componentes proporcionan un valor razonable en términos de alcanzar los objetivos en un período de tiempo determinado y evaluar y monitorear el desempeño de los empleados para cumplir con sus obligaciones con altas exigencias de eficiencia y eficacia, de modo que todos contribuyan a alcanzar los objetivos. En la encuesta actual, la variante principal es el control interno, que es el procedimiento realizado por la junta, la gerencia y el personal de otra institución, con un valor de seguridad razonable para lograr el objetivo **COSO (2001)**.

El Municipio Distrital de Chinchao, Acomayo posee varias áreas que necesitan ser controladas para verificar si los funcionarios están desempeñando las funciones atribuidas a sus posiciones y que esas funciones se ejecutan con buenos niveles de eficiencia, razón por la cual la presente investigación busca proponer la aplicación del cumplimiento control interno en este Municipio, que influenciará el desempeño de sus funciones confiadas a los empleados y el nivel de utilidad que ellos utilizan para realizar sus tareas, la entidad sus oficinas no están demarcadas el internet que ellos utilizan es muy lento y no tienen herramientas necesarias para desarrollar sus funciones asignadas y el nivel de rendimiento es muy bajo .

Correspondiente a una indagación entendimiento y científica, de la se ha estructurado en cuatro capítulos:

El capítulo I, comprende el problema de investigación, descripción del problema de la investigación, formulación del problema, objetivos del estudio, justificación, limitación y viabilidad.

El capítulo II, contiene el marco teórico, donde se analizan los antecedentes, bases teóricas considero válidos para el presente estudio.

El capítulo III, está integrado la parte metodológica el tipo de estudio, enfoque, alcance, diseño, población, muestra, instrumento y técnicas de la recolección de datos.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, procesamientos de los datos, contratación de hipótesis y prueba de hipótesis.

El capítulo v, muestra la discusión de resultados; la contratación de resultados del estudio de campo bibliografía correspondiente de las bases teóricas y presentación de la contratación de hipótesis, en el marco de las síntesis se consignan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día las instituciones deben tener un sistema de control interno ya que sin un buen seguimiento de las funciones de los colaboradores será difícil cumplir con sus objetivos propuestos por la institución y entidades.

Según **Arriaga (2002)** indica que “las nuevas circunstancias exigen que las organizaciones municipales cumplan una mayor capacidad de predecir los resultados en una administración de informaciones más rigurosas sobre sus procesos, entrenamiento más especializado de sus empleados, un mejor contenido de la administración interna de la organización y adopción más formal y comprometido con un estilo gerencial”.

control interno y sus componentes están diseñados con el fin de proporcionar un grado razonable de seguridad en relación a alcanzar la meta de un determinado período de tiempo así que es necesaria la evaluación permanente de la implementación de sus elementos para asegurar que ellos están respondiendo efectivamente.

“Los sistemas del control interno evoluciona con el tiempo, es por ello que un control Interno puede ser eficaz en un tiempo dado, pero no en otro.

Este cambio puede repercutir en la capacidad de advertir riesgo generados por nuevas circunstancias” Informe **COSO (1997)**.

El desempeño se define como las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son trascendentales para la obtención de los objetivos presentados, y ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su calidad de contribución a la institución.

Según **CHIAVENATO (2000)**, “El desempeño laboral es la conducta del trabajo en la búsqueda de los objetos fijadas, este

constituye en estrategia personal para conseguir los objetivos trazados en la institución”.

La Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo, cuenta con varias áreas que necesitan del control interno para poder evaluar el desempeño laboral en los colaboradores, pero dicha municipalidad no cuenta con un sistema de control interno y no se realizan auditorías internas con frecuencias que sin duda es un gran problema dentro de la entidad en consecuencia los colaboradores no están cumpliendo con sus funciones encargadas y tiene un bajo rendimiento laboral.

Se ha identificado ciertos síntomas los cuales se ha visto severamente afectado el nivel de rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad no reciben capacitación y los objetivos propuestos no se cumplen en un cien por ciento porque el nivel de rendimiento es muy deficiente, las herramientas empleadas no son óptimas y no cuentan con herramientas necesarias dentro de sus oficinas el sistema de internet es muy lento, las oficinas son reducidas no tienen buena iluminación en sus oficinas. Es por ello que se planteó el siguiente problema ¿De qué manera el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué nivel el ambiente de control influye en los objetivos de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Sub Gerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017?
- ¿De qué manera la evaluación de riesgos influye en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de las

Subgerencias de Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017?

- ¿Cómo la supervisión y monitoreo influye en los factores de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017?

1.3. OBJETIVO GENERAL.

Determinar de qué manera el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo durante el periodo 2017.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar en qué nivel el ambiente de control influye en los objetivos de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.
- Determinar de qué manera la evaluación de riesgo influye en el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo - 2017.
- Analizar como la supervisión y monitoreo influye en los factores de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

• JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación busca obtener efectividad en la realización de funciones de los colaboradores y tiene como propósito profundizar los procesos del control interno dentro de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo ya que en la actualidad es trascendental la verificación de las actividades que se efectúan a nivel organizacional.

- **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

De hecho, todo lo que contribuyen a largo de las metas y objetivos pueden ser aplicado para sacarle el inmenso beneficio con el control interno rastreo optimizar el desempeño laboral en los colaboradores, es decir que las funciones que les han sido asignadas se realicen con buenos niveles de eficiencia ya que es estrechamente significativo la contribución de los colaboradores puesto que de ello dependerá la obtención de los objetivos propuestos por la institución.

- **METODOLOGÍA**

La elaboración de esta investigación busca que una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos.

1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Existe una limitación económica y una limitación de tiempo ya que la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo se encuentra a una hora de la ciudad de Huánuco lo que ocasionaría gastos de estudio y pasajes cuando se requiera visitar dicha institución para obtener información necesaria para el desarrollo de investigación, pero no será un obstáculo ya que toda investigación requiere de todo sacrificio.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La culminación de la presente investigación es viable ya que contamos con el apoyo y colaboración de los trabajadores internos y los gerentes de dicha Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo quienes están dispuestos a facilitar la información necesaria para cumplir con los objetivos del estudio.

Además de contar con amplia información bibliográfica necesaria y asesoría de profesionales expertos en la materia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A. Antecedentes internacionales

MONASCAL, F. (2010). Propuesta de Gestión de Control Interno, Casó: Gerencia de Auditoria Itavijes C.A." Comité de Estudios de Posgrado Tesis de Esecialización en Planificación , Desarrollo y Gestión de proyectos. (Caracas Venezuela).

Conclusiones:

- Con la base de datos recopilada y analizada por la producción de investigaciones para la evaluación de la metodología de gestión de control interno de Italviajes CA, es obvio que existe un gran desconocimiento sobre su aplicación y las actividades que cubre y que es responsable de su implementación.
- Según lo propuesto, con las propuestas hechas para mejorar los planes y programas de control interno, el objetivo es llegar a toda la organización, a los responsables de la implementación y las actividades involucradas.
- Se observa que el 60% de los encuestados está de acuerdo en que no conocen las Reglas y los Procedimientos en las áreas donde se implementan para realizar sus actividades a medida que se ejecutan.

SAJÍAS R, & GUZMAN G. (2011).Metodo de Evaluación del Desempeño Laboral en Recursos Humanos en la Funcion Regional el Niño Simón. Estado Sucre", tesis para optar el Título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos. Venezuela.

Conclusión

En la fundación Regional "El Niño Simón" Sucre, actualmente es aplicar una Evaluación del Desempeño del tipo informal, que da cabida a subjetividades y confusiones con respecto al desenvolvimiento del personal, la ausencia de la aplicación de un

proceso formal de Evaluación del Desempeño en la fundación Regional “El Niño Simón” Sucre ha causado que los trabajadores perciban que su rendimiento no es tomado en cuenta y se desmotiven en la realización de sus tareas.

- A nivel de toda la institución se encuentra presente una gran consciencia de la importancia de la evaluación del desempeño laboral tanto para los trabajadores como para la agrupación.

B. ANTECEDENTES NACIONALES

CAMPOS, C. (2003). Los Procesos de Control Interno en el sección de Ejecución departamento de una Fundación del Estado", Tesis para optar el grado académico de Magister en Contabilidad con mención en Auditoría Superior. Lima.

Conclusiones

- Los objetivos que se establecen para el control interno no se alcanzan en forma satisfactorio lo cual permite que la gestión en el departamento de ejecución presupuestal sea la adecuada conforme lo esperado.
- Los objetivos establecidos para el control interno no se alcanzan en una gestión que permite la manera satisfactoria en el departamento de ejecución presupuestaria es adecuada como se esperaba.
- La planificación que ocurre en el departamento de ejecución presupuestaria, ha ayudado a la gestión en esta organización, que tenía gran influencia en la obtención de resultados, ya que tiene experiencia completa de establecimiento y evita distorsiones en el sistema ocurriendo; Por lo tanto, es la etapa más importante del proceso de control.

DE LA CRUZ, H. (2012). La Nueva Gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga.” Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga”. Ayacucho

Conclusiones

- Así mismo es posible afirmar que, el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimiento actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tiene una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimiento, todas estas, características de gestión de personas, con la cual se refuerza la validez de la hipótesis principal.
- Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensable, la implementación de área de trabajo con equipos y tecnologías, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos de multidisciplinares, contribuyen decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio.

C. ANTECEDENTES REGIONALES

QUEVEDO, A. (1996). Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali y su incidencia en los resultados. “Universidad Nacional Hermilio Valdizán”. Huánuco.

Conclusiones

- Municipios están destinados a proporcionar servicios públicos a la comunidad para el cual fue elegido un representante que es el prefecto que debe actuar de acuerdo con los poderes conferidos por las nuevas Municipios Ley nº 23853 y respetar las disposiciones por el estado.
- Los municipios de hoy ubicados en áreas rurales lejos de la capital de la república percibir una mayor compensación para fondo de compensación municipal de acuerdo con la ley estatutaria No. 776, esos recursos deben aplicarse, principalmente, a la implementación de proyectos de inversión.

- Debido al aumento de recursos en términos del fondo de compensación municipal y necesitando más recursos propios, se crea la necesidad de implementar un sistema de control interno adecuado con las bases legales de los patrones de control técnico.

PACHECO, J. (1980). “El Control Interno y su Aplicación en los Presupuestos “, Universidad Nacional Hermilio Valdizán”. Huánuco.
Conclusiones

- El principio fundamental sobre la cual se reposa el control interno en la división, delegación y coordinación de funciones en sus aspectos de ejecución, custodia y contabilización.
- El establecimiento y puesto en práctica del sistema de control interno, exige que previamente se diagnostique sus propias necesidades, de esta manera darle operatividad y funcionalidad, evitando los problemas que implican la implantación de un sistema pre- fabricado.
- La instalación de control interno en una empresa bajo la supervisión de la auditoría interna, garantiza la confiabilidad de la información actualizada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTROL INTERNO

A. Conceptualización de control interno

El control interno es un conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, estándares, protocolos, prácticas y métodos, incluido el entorno y las actitudes que desarrollan las autoridades y su personal responsable de prevenir cualquier riesgo para la unidad humana.

El control interno se define como el proceso realizado por la junta, la gerencia y otro personal en una unidad diseñada para proporcionar una seguridad razonable del logro de los objetivos, informe **COSO (1997)**

SEGÚN HOLMES A. (1994) le define como: “una función de la administración destinada a proteger y salvaguardar los activos de la

empresa, evitar el pago indebido de fondos y garantizar que no surjan obligaciones sin permiso”.

B. Categorías del control interno

El informe COSO (1997) considera las siguientes categorías del control interno:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones
- Fiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicadas

C. Origen del control interno

Desde la antigüedad, el hombre ha tenido la necesidad de controlar sus potenciales y el equipo como parte, muestra que algún tipo de control era prevenir el envenenamiento.

Revisadas las revisiones de carrera por primera vez bajo el Acta Británica Limitada de 186, los profesores contables crecieron rápidamente en Inglaterra, cuyo principal objetivo era detectar el fraude.

Casi alternándose anteriormente, comenzó a desarrollar el método de auditoría interna y de gobierno que permitió el desarrollo de la auditoría como un proceso integrado y asesor en negocios, lo que permitió el desarrollo de un sistema de control para cada uno de ellos. *Plantilla de Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en (<http://campusvirtualcsf.org/blogcsf/Ejercito/Lecturas/CI-Historia.pdf>).*

D. El informe COSO

En el nivel organizativo, este documento destaca la necesidad de que la administración y el resto de la organización entiendan completamente la importancia del control interno, la existencia de estos en los resultados de la administración, el rol estratégico que otorga la auditoría y esencialmente la consideración del control como un proceso empresarial integrado y no como un proceso completo pesado. Consta de mecanismos burocráticos.

A nivel normativo o político, el informe de COSO argumentó que cuando cualquier discusión o problema de control interno eleva tanto el

nivel práctico de la actividad, dado que el nivel de auditoría interna o externa, o el mundo académico legislativo, las partes ahora tienen una referencia de concepto local común hasta ahora compleja. Dada la diversidad de definiciones y conceptos que han existido controles internos divergentes. Informe COSO (1992: P10).

E. Origen del informe COSO

A fines de la década de 1980, la Comisión fue organizada por organizaciones patrocinadas (COSO del acrónimo en inglés del Comité de Organización de Patrocinios) para identificar la necesidad de fortalecer los controles internos de las organizaciones tanto en el sector público como en el privado. La Comisión de la banda de rodadura fue la que logró formar la comisión COSO para iniciar una investigación internacional sobre el conocimiento y la aplicación del control interno en grandes empresas y pymes, incluidas las cuestiones relacionadas con la mejora técnica y el alcance de las funciones en el diseño del control interno en las organizaciones.

En septiembre de 1992, se publicó el informe, denominado nuevos conceptos para el control interno que difundía los resultados del informe COSO. Esta comisión cuenta con el soporte técnico permanente de Coopers & Lybrand. El acceso a esta información es una contribución importante para los profesionales de América Latina cuando, a fines de 1997, se publicó una traducción en español con el texto denominado nuevos conceptos de control interno, Informe COSO. La traducción fue realizada por Coopers & Lybrand y el Instituto de Auditores Internos en España, Informe COSO (1992).

El acceso a esta información es una contribución importante.

F. IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO

La importancia del control interno dentro de la organización radica en la capacidad de crear los medios necesarios para que la empresa tenga un proceso que facilite la gestión óptima de los sistemas contables. Son un elemento indispensable para la implementación y estimación de áreas financieras y contables, por lo que se sabrá si la empresa cuenta

con las herramientas para cumplir con las metas y objetivos propuestos, **Carbajal & E. (2013)**.

Coopers & L (2012) señalan que la importancia del control interno se ve en los siguientes aspectos: protección de los recursos de la empresa, precisión en los registros contables, prevención y corrección de errores.

El control interno muestra los errores y problemas dentro de la organización y cómo afectan la calidad de sus operaciones. Este procedimiento permite que se tomen acciones correctivas para mejorar los procesos de la organización y lograr la rentabilidad deseada. Facilita la creación e implementación de estrategias que apuntan a la excelencia institucional, Barquero 2013). Principalmente, dentro de los procesos de control interno, se verifica la relevancia de la administración de los sistemas de contabilidad en el estado, lo que permite enfocar el trabajo en cada una de las áreas para cumplir con los objetivos y los objetivos comerciales. Utilizando la información existente en los procesos en las áreas administrativa, financiera y contable, se define la estrategia de la organización a seguir para un posicionamiento óptimo del mercado.

G. Objetivo del Control Interno

Para **FONSECA. O (2011)** los objetivos del control interno son los siguientes:

- Eficacia y eficiencia en las operaciones, incluyendo la salvaguarda de activos.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.
- Amaro Ambrosio considera los siguientes objetivos:
- Proteger los recursos de la empresa o negocio evitando pérdidas o fraude o negligencia.
- Promover la eficiencia de la explotación de los recursos disponibles para la empresa o negocio.

- Estimular el seguimiento de las prácticas ordenadas por la administración.
- Promover y evaluar la seguridad, la calidad y la mejora continua
- Asegurar que todas las actividades y recursos de la empresa o negocio apunte a cumplir con los objetivos de la entidad.
- Garantizar eficiencia, eficacia y economía en todas las operaciones.
- Definir y aplicar medidas para prevenir riesgos, detectar y corregir desvíos que surjan en la empresa o en el negocio y que puedan afectar el alcance de sus objetivos.
- Garantizar que el sistema de control interno tenga sus propios mecanismos de verificación y evaluación.
- Asegurarse de que la empresa o el negocio tienen un proceso de planificación y un mecanismo adecuados para el diseño y el desarrollo organizacional.

Planilla en Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en (<http://www.soycont.mx/la-importancia-del-control-interno-en-la-empresa>).

H. Funciones y responsabilidad del Control Interno

El informe COSO (2005) considera que “Cada quien en una organización es responsable del control interno”

- Administración: el CEO es en última instancia responsable y debe asumir la propiedad del sistema. Más que cualquier otra persona. En una empresa grande, la tarea del Director Gerente es proporcionar a los ejecutivos principales y gerentes a los directores ejecutivos y revisar cómo administran el negocio.
- Junta: La Junta es responsable de la Junta, que proporciona autoridad, orientación y supervisión. Los miembros del Consejo son objetivos, competentes y curiosos. También tienen las habilidades y contribuyen con el tiempo requerido para cumplir plenamente con sus responsabilidades como consejería.

- Auditores internos: los auditores internos desempeñan un papel importante en la evaluación de la efectividad de los sistemas de control y contribuyen a la eficiencia. Debido a su estatus organizativo y autoridad en una compañía, una función de auditoría interna a menudo juega un papel importante en el monitoreo.
- Otro personal: el control interno es en parte responsable de cada persona en una organización y, por lo tanto, debe ser una parte explícita o implícita de la descripción del trabajo para cada uno.

I. Limitación del control Interno

“Está bien establecido que ningún sistema de control interno puede garantizar un reporte financiero confiable. Con pocas excepciones, las recomendaciones para reportes dadas por otros y los reportes publicados incluyendo un lenguaje que le recuerda al lector las limitaciones”. **informe COSO (2005)**.

El énfasis en las limitaciones inherentes varía de la simple mención de seguridad razonable a una o dos frases que discuten costo-beneficio y la necesidad de juzgar por la administración y la evaluación del control interno. Una decisión sobre la extensión de la discusión que apunta a las limitaciones inherentes del sistema de control interno debe ser ponderada contra la posibilidad de que él podría sobrecargar el informe con lenguaje negativo o defensivo.

J. Sistemas de evaluación del control interno en las organizaciones

Según, **Fonseca O. (2011)**, menciona que la evaluación de control interno en las organizaciones incorpora las principales líneas de acción del COSO, y se lleva a cabo bajo el enfoque de evaluación top Down, con el objetivo de proporcionar una base razonable para determinar, si cualquier debilidad material en el control interno se mantiene latente el terminar el periodo.

Las zonas de trabajo para conducir el proceso de evaluación del control interno es el siguiente.

- Planificación del proceso de evaluación del control interno.

- Identificación de controles internos.
- Evaluación de la efectividad de los controles internos.
- Diseños de mejoras en los controles internos e implementación.
- Seguimiento en la implementación de mejoras del control interno.

K. Componentes del control interno

“El control interno consta de cinco componentes relacionados entre sí que son inherentes al estilo de gestión de la empresa. Estos componentes están vinculados entre si y sirven como criterios para determinar si el sistema es eficaz”. **informe COSO (1997).**

Los componentes del control interno se muestran a continuación.

- L. Ambiente de control:** Marca el patrón de comportamiento de una organización y tiene una influencia directa en el conocimiento del control del personal. Forma la base para todos los demás aspectos del control interno, que le da disciplina y estructura.

Entre los factores que conforman el entorno de control se encuentran la honestidad, los valores éticos y la capacidad del personal. La filosofía de la administración distribuye autoridad y responsabilidad y organiza y desarrolla a sus empleados profesionalmente, así como la atención y orientación de la Junta.

Factores del entorno de control y su evaluación.

"El evaluador debe tener en cuenta todos los factores en el entorno de control al decidir si es positivo". **informe COSO, (1997).**

A continuación, se enumeran los aspectos en que pueda centrarse la evaluación:

1. Integridad y valores éticos:

- La existencia e implementación de códigos de conducta u otras políticas relacionados con las prácticas profesionales aceptables, incompatibles o pautas esperadas de comportamiento ético y moral.

- La forma en que llevan a cabo las negociaciones con empleados, proveedores, clientes, inversores, acreedores, aseguradores, competidores y auditores.
- La presión para alcanzar objetivos de rendimiento poco realista, sobre todo cuando a los resultados a corto plazo y en qué medida la remuneración está basada en la consecución de dichos objetivos.

2. Compromiso de competencia profesional:

- La existencia de descripción de puestos de trabajos formales o informales u otras formas de definir las tareas que componen trabajos específicos.
- El análisis de los conocimientos y habilidades necesario para llevar a cabo el trabajo adecuadamente.

3. Asignación de autoridad y responsabilidad:

- Transferencia de responsabilidad y delegación de autoridad para gestionar los objetivos y metas de la organización, las funciones operativas y los requisitos reglamentarios, incluida la responsabilidad de los sistemas de información y la aprobación de los cambios.
- Reglas y rutinas satisfactorias para la verificación, incluidas las descripciones de los puestos.
- El número de personas adecuadas, especialmente en relación con el procesamiento de datos y los datos contables, teniendo en cuenta el nivel necesario, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa.

- b) Evaluación de riesgos:** Cada entidad debe enfrentar una serie de riesgos internos y externos que deben evaluarse. Un requisito previo para la evaluación de riesgos es el establecimiento de objetivos en cada nivel de la organización que sean coherentes entre sí. La evaluación de riesgos consiste en la identificación y análisis de los factores que pueden afectar el alcance de los objetivos y, con base en ese análisis, determinan la manera en que los riesgos deben ser manejados.

Factores a tener en cuenta en la evaluación

“El evaluador ha de concentrarse en el proceso por parte de la dirección, de fijación de objetivos, de análisis de los riesgos y gestión de cambios, incluyendo sus vinculaciones y su relevancia para las actividades de negocio” informe **COSO, (1997)**.

1) Objetivos globales:

- Hasta qué punto los objetivos de la empresa expresan clara y completamente lo que la entidad desea conseguir y la forma en que prevé conseguirlo teniendo en cuenta sus particularidades.
- La eficiencia con que los objetivos globales de la entidad se comunican al personal y al consejo de administración.
- Vinculación y coherencia de las estrategias con los objetivos globales de la entidad.

2) Objetivos asignados a cada actividad:

- Conexión de los objetivos asignados a cada actividad con los objetivos globales y planes estratégicos de la entidad.
- Coherencia entre los objetivos asignados a cada individuo.
- Relevancia de dichos objetivos para todos los procesos empresariales importantes.

3) Riesgos:

- Idoneidad de los mecanismos para identificar los riesgos externos.
- Idoneidad de los mecanismos para identificar los riesgos de origen internos.
- Identificación de todos los riesgos importantes que pueden impactar sobre cada objetivo relevante establecido para las distintas áreas.

c) Actividades de control: Consiste en políticas y procedimientos que deben garantizar el cumplimiento de las directivas de gestión.

También tienden a garantizar que se tomen las medidas necesarias para abordar los riesgos que ponen en peligro el logro de los objetivos de la unidad. Las actividades de control se realizan en cualquier parte de la organización, en todos los niveles y en todas sus funciones, e involucran una variedad de actividades tales como aprobaciones y autorizaciones, verificaciones, concesiones, análisis de los resultados de las actividades que protegen los activos y la segregación de funciones.

Evaluación de las actividades de control:

Las actividades de control deben evaluarse junto con las pautas establecidas por la Junta para manejar los riesgos con los objetivos de cada negocio importante. Por lo tanto, la evaluación tendrá en cuenta si las actividades de control están relacionadas con el proceso de evaluación de riesgos y si son apropiadas para garantizar que se cumplan las directrices de gestión. **informe COSO, (1997).**

- d) Información y comunicación:** Es necesario identificar, recopilar y comunicar la información pertinente de manera que todos puedan asumir sus responsabilidades. Los sistemas de información generan informes, que incluyen información operativa, financiera y de cumplimiento, que permiten la gestión y el control de negocios. Estos informes contemplan no sólo los datos generados internamente, sino también información sobre incidencia, actividades y condiciones externas, toma de decisiones y formulación de informes financieros. Por otro lado, la comunicación efectiva debe ser establecida en el sentido más amplio, lo que implica una circulación multidireccional de la información, es decir, ascendente y transversal.

Evaluación de la información y comunicación:

1) Información:

- La obtención de información externa e interna y el suministro de la dirección de los informes necesarios sobre la actuación de la entidad en relación a los objetivos establecidos.
- El suministro de información a las personas adecuadas, con el suficiente detalle y oportunidad, permitiéndoles cumplir con sus responsabilidades de forma eficaz y eficiente.

2) Comunicación

- La comunicación eficaz al personal, de sus funciones y responsabilidades de control.
- El establecimiento de líneas de comunicación por la denuncia de posibles actos indebidos.

e) Supervisión y monitoreo: Es necesario supervisar los sistemas de control interno, evaluando la calidad de su desempeño. Este seguimiento tomará la forma de actividades de monitoreo continuo, evaluaciones periódicas o una combinación de las dos anteriores. La supervisión continua forma parte de las actividades actuales, así como ciertas tareas desempeñadas por el equipo en el desempeño de sus funciones. Los sistemas de control interno requieren que sean monitoreados, un proceso que evalúa la calidad del desempeño del sistema a lo largo del tiempo.

M. Eficacia en el control interno

“los sistemas de control interno de las diferentes entidades funcionan a distintos niveles de eficacia. De la misma forma, un sistema determinado puede funcionar de forma diferente en momentos distintos”. informe **COSO (1997)**

Cuando un sistema de control interno alcanza el estándar descrito a continuación, puede considerarse un sistema “eficaz”. El control interno puede considerarse eficaz en cada una de las tres categorías, si el consejo de administración y la dirección tienen una seguridad razonable de que:

- Disponen de información adecuada sobre hasta qué punto se están logrando los objetivos operacionales de la entidad.
- Se preparan de forma fiable los estados financieros público.
- Se cumplen las leyes y normas aplicables.

N. Control interno gubernamental

Los estándares de control interno para el sector público aprobados por la INTOSAI definen el control interno de manera diferente del COSO, aunque conservan algunos de sus elementos.

El control interno es un proceso integral realizado por la administración y el personal, y está diseñado para enfrentar los riesgos y proporcionar una garantía razonable de que, al alcanzar la misión de la entidad, se alcanzarán los siguientes objetivos generales:

- Ejecución ordenada, ética, economía, eficiencia y eficacia de las operaciones.
- Cumplimiento de las obligaciones de responsabilidades.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicable.

Según, **FONSECA.O (2011)**.

Principios Generales del Control Gubernamental.

La nueva ley del sistema nacional de control y contraloría general de la republica sancionada en julio 2002, incluye los principios generales del control gubernamental siguiente.

- a) universidad
- b) carácter integral
- c) autonomía integral
- d) carácter selectivo de control
- e) carácter técnico y especializado del control

debido según **FONSECA (2007)**.

2.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

A. Conceptualización de la evaluación del desempeño

Chiavenato, (2007), define a la evaluación del desempeño de la siguiente manera “La evaluación del desempeño es una

apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

El desempeño en el centro de labores viene a ser un conjunto de habilidades físicas e intelectuales que se requieren para desarrollarse en un puesto de trabajo. El desempeño laboral se ve favorecido cuando las habilidades y aptitudes de la persona corresponden a su puesto; sin embargo, enfocarse únicamente en el puesto y no en las habilidades de las personas es llevarlos a su fracaso, puesto que el desempeño debe ir enfocado en la búsqueda de la satisfacción laboral de los mismos.

El desenvolvimiento del colaborador en su centro de labores dependerá de múltiples factores, no tan sólo de sus habilidades físicas o intelectuales; sino también del estado de ánimo en que se encuentra, el clima laboral en la cual se desenvuelve, etc.

Para Werther & D. (2008) la evaluación de desempeño es el proceso que calcula el desempeño general del empleado. en otras palabras, su aporte total a la organización; Y en definitiva motiva su estancia en la empresa. La mayoría de los empleados buscan retroalimentación sobre cómo realizan sus negocios y los gerentes del trabajo de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para determinar qué acción deben tomar.

B. Características de la evaluación del desempeño

Las características de la evaluación desempeño corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollo de su trabajo.

- Comunicación: se refiere a la capacidad de expresar sus ideas de manera eficaz, ya sea en grupo o individualmente.
- Iniciativa: Es la intención de influenciar activamente el conocimiento para alcanzar objetivos.

- Conocimiento: El nivel alcanzado de conocimiento técnico y / o profesionales del área relacionada con su área de trabajo.
- Trabajo en equipo: se refiere a la capacidad de realizar de forma eficaz en equipos o grupos para alcanzar las metas de la organización. Planilla en Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en http://es.slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/caracteristi_cas-de-desempeño-laboral-tesis)

C. Factores que inciden en la evaluación del desempeño los departamentos de talento humano tienen en sus manos el manejo sin número de programas y actividades dirigidos a crear las condiciones y estímulos para que los colaboradores alcancen un máximo nivel de desempeño.

Comprender, pues, el amplio espectro de factores que inciden sobre el comportamiento de los individuos en su labor profesional es imprescindible para todo aquel que tenga entre sus responsabilidades la administración del personal.

- Motivación extrínseca respecto al trabajo - salarios, beneficios e incentivos.
- Liderazgo, comunicación apropiada: ejemplos, claridad en el objetivo a alcanzar, retroalimentación sobre el desempeño.
- Herramientas de trabajo: computadoras, programas, copadoras, impresoras, bolígrafos, computadoras de escritorio.
- El orden de estos factores indica la dificultad decreciente de corregirlos. Es más fácil, por ejemplo, adquirir o identificar la necesidad de un nuevo escritorio que adquirir habilidades de comunicación, empatía y sinceridad para dirigir a un compañero de trabajo.

Analizando los diferentes factores que inciden en el desempeño y actuando de enlace entre las jefaturas y los colaboradores, el departamento de talento humano puede ayudar a fomentar las condiciones adecuadas para alcanzar

máximo niveles de desempeño de los colaboradores de su organización. Según, **Werther & D. (2000)**.

D. Nivel de desempeño

Factores que generalmente se evalúan

- Calidad del trabajo.
- Conocimiento del trabajo.
- Capacidad de síntesis
- Capacidad de analítica.
- Estabilidad emotiva

WERTHER & D. (2000).

E. Responsabilidad de la evaluación

“De acuerdo con la política de personal adoptada por la organización, la responsabilidad de evaluar los logros de las personas es responsabilidad del gerente, individuo, persona y gerente en común, del grupo de trabajo, del área responsable de la gestión de talento humano de una comisión de evaluación del desempeño”. **CHIAVENATO (2007)**.

- a) **La propia persona:** En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio.
- b) **El gerente:** en casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellas, el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal, con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y criterios para tal evaluación.
- c) Cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización.

- d) El individuo y el gerente:** Actualmente, las organizaciones conectan un sistema de gestión de rendimiento avanzado y dinámico. En este caso, la administración anterior regresa a la meta (APO), pero ahora con una nueva presentación. Con este nuevo APO, la evaluación del rendimiento está controlada por los siguientes caminos:
- Compromiso personal para alcanzar los objetivos formulados conjuntamente.
 - Acuerdos y negociaciones con el gerente sobre la asignación de recursos y los medios necesarios para lograr los objetivos.
 - Formulación de objetivos por consenso.
- e) El equipo de trabajo:** otra alternativa sería preguntar al propio equipo de trabajo que evaluó el desempeño de sus miembros y que con cada uno de ellos tomó las medidas necesarias para mejorarlo cada vez más. En este caso, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y definir sus objetivos y metas.
- f) El área de talento humano:** Esta alternativa es común en las organizaciones más conservadoras, pero es abandonada debido a su naturaleza extremadamente centralizadora y burocrática. En este caso, el área responsable de la gestión del talento humano es responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización.
- g) La comisión de evaluación:** En algunas organizaciones, la evaluación del desempeño es responsable de una comisión designada para este propósito. Es un desarrollo colectivo realizado por un grupo de personas. La comisión generalmente contiene a una persona que pertenece a diferentes áreas o departamentos y está formada por miembros permanentes y de transición.
- h. Objetivos de la evaluación del desempeño:** “la evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una

herramienta para mejorar los resultados del talento humano de la organización según, **CHIAVENATO, (2007)**.

El principal objetivo de la evaluación de desempeño es mejorar los resultados del talento humano de la organización, pero primero deben alcanzarse los siguientes objetivos intermediarios:

- Idoneidad del individuo para el puesto de trabajo.
- Entrenamiento
- Promociones, incentivos salariales para un buen desempeño
- Estímulo para una mayor productividad
- Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

G. Beneficios de la evaluación del desempeño:

“cuando un programa de evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad Según **CHIAVENATO, I. (2007)**.

a) Beneficios para el gerente:

- Evaluar el desempeño y comportamiento de los subordinados, sobre la base de factores de evaluación y, principalmente, tener un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporciona medidas para mejorar el nivel de rendimiento de sus subordinados.

b) Beneficios para el subordinado:

- Conoce las reglas del juego, es decir, cuáles son los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Aprenda cuáles son las expectativas de su jefe en relación a su desempeño y, de acuerdo con su evaluación, cuáles son sus puntos fuertes y débiles
-

c) Beneficios para la organización:

- Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, define también la contribución de cada colaborador.
- Identifique empleados que necesitan reciclaje y / o mejora en determinadas áreas de actividad y seleccione empleados listos para una promoción o transferencia.

Por otro lado, **WERTHER & DAVIS (2008)** consideran los siguientes beneficios de la evaluación del desempeño.

- Califique los objetivos y metas del departamento al que pertenece el empleado.
- El colaborador sabe a dónde va la empresa y el departamento.
- Identificar nuevos proyectos y oportunidades ofrecidos a los empleados.
- Definir clara y colaborativamente los objetivos, metas e indicadores de la posición.
- Identificar los recursos disponibles o necesarios para el logro de los objetivos.

H. Ventajas de la evaluación del desempeño

Según WERTHER & DAVIS (2008) Las ventajas de la evaluación del desempeño son las siguientes:

Mejora el desempeño: Mediante la retroalimentación sobre el trabajo que se realiza, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada integrante.

- a) Políticas de compensación:** Las evaluaciones de desempeño ayudan a los tomadores de decisión a determinar quién debe recibir esta tasa de aumento. Muchas empresas conceden parte de sus incrementos basados en el mérito, que es determinado por las evaluaciones de rendimiento.

- b) Decisiones de ubicación:** Las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- c) Necesidades de capacitación y desarrollo:** El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar al empleado. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial latente, que todavía no se ha aprovechado.
- d) Planificación y desarrollo de la carrera profesional:** La retroalimentación del desempeño guía de las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

I. Elementos de la evaluación del desempeño:

“El enfoque elegido debe identificar los factores relacionados con el desempeño, medirlos y brindar retroalimentación a los empleados y al departamento de capital humano. Si los estándares de desempeño no se basan en los elementos relacionados con la posición, pueden resultar en resultados falsos o subjetivos”.

Werther & DAVIS (2008).

Los elementos de un sistema de evaluación son los siguientes:

- a) Desempeño individual
- b) Realimentación del empleado
- c) Normas y estándares de desempeño individual o grupal
- d) Normas relacionadas en el desempeño

J. Importancia de la evaluación del desempeño

El papel del capital humano es nuevamente relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales desafíos para los gestores es entender el valor añadido que cada empleado trae para la organización, así como asegurar la realización de los objetivos corporativos y su contribución a los resultados finales.

"Es necesario que cada organización tenga un sistema formal de evaluación de desempeño, donde cada supervisor y gerente revise

los avances, las realizaciones y las dificultades que cada empleado tiene en sus áreas de trabajo. El sistema de evaluación de desempeño empieza con un comentario por el mismo. empleado se alcanzó los objetivos que él definió, sus comentarios generales", **Werther & D, (2008)**.

K. Parámetros de la evaluación del desempeño

WERTHER & D. (2008), definen a los los parámetros de rendimiento como "los patrones o mediciones que permiten decisiones más objetivas". Medición de rendimiento: evaluación de rendimiento también requiere mediciones de rendimiento, que son sistemas de clasificación para cada trabajo.

- Mediciones objetivas del desempeño: son las que resultan verificables por otras personas.
- **Mediciones subjetivas del desempeño:** son las calificaciones no verificables que pueden considerarse opiniones del evaluador.
 - a) **Observaciones del desempeño:** las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta. La observación directa ocurre cuando quien califica el desempeño lo hace en persona. La indirecta ocurre cuando el evaluador debe basarse en otros elementos.

M. Métodos de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una apreciación consistente del comportamiento de las personas en las posiciones que ocupan. En algunas empresas la evaluación del desempeño puede estar a cargo del superior directo, del propio empleado o incluso de una comisión de evaluación, de acuerdo con los objetivos de la evaluación, Chiavenato, (2007) propone los siguientes métodos tradicionales:

- a) **Métodos de escalas graficas:** Este método utiliza un formulario de doble entrada a llenar por el evaluador, donde por un lado en las hileras horizontales figuran los ítems que se evalúan (conocimiento, calidad, cooperación, etc.), y en

columnas verticales se ponen los diferentes grados que corresponden a cada una (optimo, muy bueno, regular, etc.).

- b) Método de elección forzada:** Consiste en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de Ciertas alternativas de tipo de desempeño individual. En cada bloque de dos, cuatro o más frases, el evaluador debe escoger forzosamente solo una o las dos que más se aplican al desempeño del empleado evaluado.
- c) Método de investigación de campo:** La evaluación del desempeño la realiza el superior (jefe), pero con asesoría de un especialista del staff. El especialista va a cada una de las secciones para entrevistar a los jefes sobre el desempeño de sus respectivos subordinados.
- d) Método de comparación por pares:** Aquí se comparan a los empleados tomados de a dos, y se anota cuál es aquel que, en cada aspecto (conocimientos, calidad, etc.) se desempeña mejor.
- e) Método de frases descriptivas:** Parecido al método de elección forzada, solo que no se exige del evaluador que no elija una o dos alternativas, sino que se limita a señalar las frases que caracterizan el desempeño del subordinado y aquellas que no lo demuestran.
- f) Métodos mixtos:** Una combinación de cualquiera de los métodos anteriores es muy utilizada en organizaciones que se caracterizan por la complejidad de los cargos.

Werther & DAVIS (2008) propone los siguientes métodos de evaluación del desempeño:

- g. Métodos de evaluación con base en el pasado:** Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de hablar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo ya ocurrido.

Estos Métodos son:

1. **Escalas de puntuación:** El evaluador debe conceder una evaluación subjetiva del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto.
2. **Lista de verificación:** Requiere que la persona que otorga la calificación seleccione oraciones que describan el desenvolvimiento del empleado y sus características, el evaluador suele ser el supervisor Inmediato.
3. **Método de selección obligatoria:** Obliga al evaluador a seleccionar la frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra.
4. **Método de registro de acontecimientos notables:** Requiere que el evaluador lleve una bitácora diaria, el evaluador consigna las acciones más destacadas que lleva a cabo el evaluado.
5. **Escalas de calificación conductual:** Utilizan el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos.
6. **Método de verificación de campo:** Un representante calificado del personal participa en la puntuación que conceden los supervisores a cada empleado. El representante del departamento de personal solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato.
7. **Métodos de evaluación en grupos:** Los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo.
8. **Método de categorización:** Lleva al evaluador a colocar a sus empleados en una escala de mejor a peor.

9. **Método de distribución forzada:** se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones.
10. **Método de comparación por parejas:** El evaluador debe comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo.

h. Métodos de evaluación con base en el desempeño futuro:

Se centran en el desempeño venidero mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño.

Estos Métodos son:

1. Auto evaluaciones: llevar a los empleados a efectuar una auto evaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual.
2. Administración por objetivos: consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables.
3. Evaluaciones psicológicas: cuando se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior.
4. Métodos de los centros de evaluación: son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores.

N. Nuevas tendencias de evaluación del desempeño

“Debido a las nuevas tendencias organizacionales las cuales disminuyeron notablemente la distancia entre jefes y subordinados ha conseguido se busquen nuevas formas de evaluación que vayan acorde a la forma de organización de la empresa”. Según **CHIAVENATO, I. (2007)**.

Las principales tendencias de la evaluación del desempeño son:

1. Los indicadores son generalmente sistémicos, visualizan la empresa como un todo y forman un conjunto homogéneo.
2. Los indicadores son generalmente seleccionados y elegidos con diferentes criterios de evaluación, dependiendo de si son para premios, variación en la remuneración u otros.
3. Los indicadores generalmente se eligen conjuntamente para evitar distorsiones y no afectar otros criterios de evaluación.
4. Evaluación del desempeño como elemento integrador de las prácticas de talentos humanos.
5. La evaluación del desempeño a través de procesos simples y no estructurados, es decir, los antiguos rituales burocráticos de llenado de cuestionarios son excluidos.
6. Evaluación del desempeño como una forma de retroalimentación de las personas, porque informa sobre los puntos fuertes y débiles en que deben trabajar para mejorar o desaparecer.
7. La evaluación de desempeño requiere que algunas variables individuales, de grupo y de organización sean medidas y comparadas. Debe apoyarse en un amplio marco de referencia que refuerce la coherencia de todos los aspectos.
8. La evaluación del desempeño da más importancia a los resultados, metas y objetivos que al propio comportamiento.
9. La evaluación de desempeño está ahora íntimamente relacionada con la noción de expectativas.
10. Es una teoría de la motivación que considera que la productividad es un resultado intermedio en la cadena que lleva a los resultados finales deseados.

2.3. Definición de conceptos básicos

1. **Auditoría interna:** Auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una

organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

2. **Capacidades:** La capacidad se refiere a los recursos y actitudes que tiene un individuo, entidad o institución para desempeñar una determinada tarea o cometido.
3. **Control:** El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización y no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.
4. **Desempeño:** Aptitud y actitud del individuo frente a los diferentes roles y/o situaciones en los que se ve envuelto durante su vida.
5. **Efectividad:** El grado en el cual se logran los requerimientos de resultados en el trabajo.
6. **Eficiencia:** En un sentido amplio, consiste en reconocer e interpretar las condiciones dentro de las cuales opera la organización y establecer lo que es correcto hacer para adecuar su actuación a las condiciones del entorno. Es la capacidad para definir las premisas de la acción administrativa en función de la situación.
7. **Evaluación del rendimiento:** Proceso en que se comunica a una persona como lleva a cabo el trabajo, también se establece un plan de mejoramiento.
8. **Monitoreo:** Bien significa medir constantemente el rendimiento y proporcionar retroalimentación continua a los empleados y grupos de trabajo sobre los progresos realizados hacia el logro de sus objetivos.
9. **Organización:** (Empresa grande o pequeña) Grupo de personas juntas en cierto tipo de esfuerzo concentrado o coordinado para alcanzar objetivos.
10. **Planeación:** El proceso de decidir los objetivos que se buscaran durante un periodo futuro y lo que se debe hacer para alcanzarlos.

11. Rendimiento: El grado en que se logran las tareas que constituyen el trabajo de un sujeto. **Supervisión:** Es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

El control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El ambiente de control influye en los objetivos de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.
- La evaluación de riesgos influye en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.
- La supervisión y monitoreo influye en los factores de la evaluación de desempeño en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017.

2.5 VARIABLES

2.5.1. Variable independiente

El control interno

2.5.2. Variable dependiente

Evaluación del desempeño laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITMS DE PREGUNTAS
<p>Control Interno</p> <p>Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el ambiente y actitudes que desarrollan autoridades y su colaborador responsable, con la proyección de alertar posibles riesgos que el afectan a una institución pública. Informe COSO (1997)</p>	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> • Integridad y valores éticos • Conocimientos y habilidades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los funcionarios públicos practican los valores éticos dentro de la institución?. • ¿Cree usted que dentro de la institución se cuenta con la capacidad y el entrenamiento necesario para el desempeño de sus funciones?. • ¿Cree usted que se logran el 100% los objetivos de su institución?. • ¿participa usted activamente en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de su área? • ¿ Cree usted que sus colegas cumplen cabalmente con las funciones que le han sido asignadas?. • ¿Cree usted que el nivel de rendimiento es comparable con las Municipalidades de la ciudad de Huánuco?. • ¿Sus espacios de trabajo son amplios sus oficinas están demarcadas?.
	Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos globales de la organización • Objetivos asignados a cada actividad 	
	Supervisión y monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de rendimiento en las tareas asignadas • Cumplimiento de las funciones asignadas 	
<p>Evaluación del desempeño laboral</p> <p>Evaluación del desempeño es un proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado y su contribución total a la organización.</p> <p>Autor : Chiaventao (2000)</p>	Objetivos de la evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación al personal • Estimulación para el logro de objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Recibe usted capacitación de forma frecuente? • ¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento, motivación o estimulación por los logros alcanzados en la institución? ¿que tipo de reconocimiento , motivación o estimulación recibe? • ¿ Cuando le asignan una tarea usted lo realiza dentro del tiempo asignado? • ¿Existe un órgano de control interno que evalúe su desempeño laboral y el cumplimiento de sus funciones?. • ¿A tenido quejas o reclamos referente a su trabajo por parte de los usuarios y superiores?. • ¿Las herramientas tecnológicas empleadas son óptimas para el cumplimiento de sus funciones?. • ¿ Se cuenta con las herramientas necesarias dentro de sus espacios de trabajo?.
	Nivel de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo realizado por el personal. • Conocimientos sobre las funciones asignadas. 	
	Factores evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación respecto al trabajo • Herramientas de trabajo necesario 	

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Se desarrolló la indagación de muestra no experimentalmente aplicado hoy que no hizo variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hizo fue en la mira los fenómenos, tal y como se daban en un contexto natural, para después analizarlos.

“La indagación empírico modo estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su círculo común para después analizarlos
“**HERNÁNDEZ, & BAPTISTA (2014).**

3.1.1. Enfoque

La investigación fue de enfoque cuantitativo, según **HERNÁNDEZ FERNANDES & BAPTISTA 5TA EDICIÓN (2014)**. En el enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para demostrar hipótesis, con base en la medida numérica y la investigación estadístico, para crear jefes de conducto y experimentales teorías. Es el cómo se va actuar en el compromiso de plantación para logro los datos que se necesitan para lograr los objetivos y lograr las propuestas planteadas.

3.1.2. Alcance o nivel

Se dice que es un estudio descriptivo, porque busca especificar las propiedades y las características de un fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunto sobre los conceptos o variables a las que se refieren. Se dice correlacional, a que el presente estudio tiene como finalidad conocer la relación de influencia que ya existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular, **HERNANDEZ, F, & BAPTISTA (2014).**

3.1.3. Diseño

El diseño que hemos utilizado en la presente investigación, corresponde a un diseño descriptivo Correlacional puesto que se ha relacionado la variable O_1 y la variable O_2 , tal como sostienen **HERNÁNDEZ, F & BAPTISTA (2014)** “La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo y población” “La investigación Correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”, cuyo esquema es el siguiente:

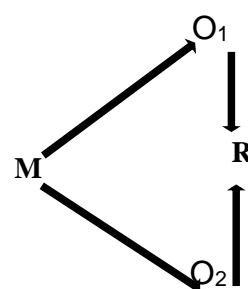
Dónde:

M = Muestra

O_1 = Observación a la variable O_1

O_2 = Observación a la variable O_2

R = Relación entre las variables



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

a. Población

(Selltiz et al, 1980) mencionado por Hernández et al, (2014). Sostiene que, la población es un acumulado de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

“Es favorable en aquel momento determinar entonces establecer con claridad las características de la población, con la finalidad de delimitar cuáles serán los parámetros muestrales”. (Hernández et al, 2014).

Para el actual trabajo de indagación se está considerando la población de 20 colaboradores de las Subgerencias de la Administración financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017.

CUADRO N° 01
DISTRIBUCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO ACOMAYO - 2017.

Oficinas	Trabajadores
Consejo Municipal	7
Alcaldía	2
Gerencia de Secretaria General	2
• Subgerencia de Prensa e Imagen Institucional	2
• Subgerencia de tramite documentario y Archivo general.	1
Gerencia Municipal	3
Gerencia de administración y finanzas	4
• Subgerencia de contabilidad	2
• Subgerencia de tesorería	3
• Sugerencia de Logística y Control Patrimonial	2
• Subgerencia de Recursos Humanos	3
• Subgerencia de informática y planillas	1
• Subgerencia de administración tributaria y rentas	2
Gerencia de asesoría jurídica	2
Gerencia de planeamiento y presupuesto y racionalización	3
Gerencia de desarrollo Económico	3
• Sub gerencia de gestión Ambiental	2
• Sub gerencia de limpieza ,Parques, y Jardines	5
• Sub gerencia de comercio, mercados y policía municipal.	2
• Sub gerencia de saneamiento Ambiental, sanidad y cementerio.	3
Gerencia de desarrollo urbano y rural	4
• Sub gerencia de maquinarias y equipos	2
• Sub gerencia de defensa civil y gestión de riesgo de desastre.	2
Gerencia de desarrollo social	2
• Sub gerencia de educación cultural y deporte	2
• Sub gerencia de programas sociales	4
• Sub gerencia de seguridad ciudadana	10
• Sub gerencia de registro civil	3
• Sub gerencia de Demuna	2
TOTAL	84

Fuente: Planilla de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acomayo.
 Elaboración: Propia

Muestra

Se consideró una evidencia probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras “representativas” mediante la inclusión en la muestra del grupo supuestamente típico. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, muestras a otros criterios de investigación. **HERNÁNDEZ, & B. (2014).**

CUADRO N° 02

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO EN LOS COLABORADORES DE LAS SUBGERENCIAS DE LA ADMINISTRACION FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHAO, ACOMAYO - 2017.

Sistemas Administrativos	
Planeamiento y Presupuesto	5
Administración	4
Contabilidad	4
Subgerencia de rentas	3
Sub Gerencia de Tesorería	4
TOTAL	20

Fuente: Planilla de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chinchao (Acomayo).

Elaboración: Propio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DATOS.

TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	INSTRUMENTO
Encuestas. – Es la técnica que se utilizó en la presente investigación, el cual permitió recolectar datos de los mismos colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad sobre las variables de investigación.	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionarios. - Se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregaron a los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chinchao.• Tabulación de resultados de encuesta
Análisis de la información: Se analizarán los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los colaboradores de la Administración Financiera de la Municipalidad distrital de Chinchao, Acomayo año 2017.	

3.3.2 Para la presentación de datos (cuadros y/o gráficos)

- Cuadros estadísticos: El cuadro estadístico es el arreglo ordenado, de filas y columnas, de datos estadísticos o características relacionadas, con el objeto de ofrecer información estadística de fácil lectura, comparación e interpretación.
- Gráficos: En esta figura se presentan una serie de lineamientos que permiten homogenizar y estandarizar tanto la representación como la interpretación de la representación gráfica de las diferencias de los datos entre las categorías, unidades territoriales o temporales. Es una representación de datos, generalmente numérico, mediante

líneas, superficies o símbolos para ver la relación que estos datos guarden entre si y facilitar su interpretación.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de los datos

- SPSS. – Es una herramienta fundamental e útil para el tratamiento de datos y análisis estadístico.
- Análisis Documental.
- Microsoft Excel – hoja de cálculo.
- Extracción de resúmenes.
- Conciliación de dato

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Selección y Validación de los instrumentos

Los instrumentos utilizados previos a la investigación fueron:

- Encuesta: Fue elaborada con la finalidad de obtener información control interno a los colaboradores según sus indicadores establecidas, para la cual se estableció como escala de medición la escala de Likert, asimismo ello nos permite evidenciar el cumplimiento de la variable.

La validez de ambos instrumentos se logró mediante el juicio de expertos de docentes reconocidos en la Región de Huánuco (CPC. Nilton Alejandro Jara y Claudio, Dr. Christian Paolo Martel Carranza, CPC. Juan Daniel Toledo Martínez). Donde los expertos opinaron que los ítems de la encuesta y la prueba de rendimiento responden a los objetivos de la investigación en estudio, entonces ambos instrumentos poseen validez de estructura y contenido.

Para verificar la confiabilidad de la encuesta, se aplicó a un grupo de 20 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo – 2017 la muestra de estudio llamado Piloto y los resultados presentamos en el siguiente cuadro.

CUADRO N° 01: A análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los colaboradores llamado piloto de las Sub Administrativa Financiera de la Municipalidad distrital de chinchao – Acomayo 2017.

ENCUESTA PARA EVALUAR A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOMAYO (CHINCHAO)											
ÍTEMES											
N°	DIMENSION 1		DIMENSION 2		DIMENSION 3		DIMENSION 4		DIMENSION 5		DIMENSION 6
	AMBIENTE DE CONTROL		EVALUACION DE RIESGOS		SUPERVICION Y MONITOREO		OBJETIVOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO		NIVEL DE DESEMPEÑO		FACTORES DE DESEMPEÑO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
5	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
6	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
7	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2
8	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2
9	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
10	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
11	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
12	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
13	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
14	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
15	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
16	1	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2
17	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2
18	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2
19	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2
20	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2

Fuente: resultado de la prueba piloto 2018

Los resultados obtenidos con el programa SPSS 20.0 se tiene en el cuadro anterior, en donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: ALFA - CRONBACH. Con el propósito de verificar el grado de uniformidad consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo, la ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

Dónde: N = Números de ítems

\bar{p} = Promedio de las correlaciones entre los ítems

α = Coeficiente de confiabilidad

Remplazando los valores obtenidos en la ecuación,

hallamos el siguiente resultado:

$$\alpha = 0.791$$

Interpretación:

El resultado de 0.791 este valor supera al límite del coeficiente de confiabilidad (0.60) lo cual nos permitió calificar a la encuesta como coeficiente de alfa es bueno para aplicarlo al grupo de estudio.

OPINIÓN DE LOS EXPERTOS.

La propuesta de la investigación es la relación de control interno en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de la Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017, fue puesta a considerar de los siguientes expertos.

EVALUADOR EXPERTOS	GRADO ACADÉMICO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA	VALORACIÓN ENCUESTA	VALORACIÓN PRUEBA DE RENDIMIENTO
CPC. Julián Huatuco Galarza	Contador público colegiado en auditoría. Docente en la universidad de Huánuco.	18,0	18,0
Dr. Christian Paolo Martel Carranza	Dr. Especialista en metodología y en tesis. Docente en la universidad de Huánuco.	17	17
CPC. Juan Daniel Toledo Martínez	Contador público colegiado Docente en la Universidad de Huánuco.	18	18

Fuente resultados de opinión de los expertos de los instrumentos 2017.

Como el valor promedio obtenido para el instrumento correspondiente a la encuesta es de 18,0 puntos para la prueba de rendimiento es de 18,0 en el cuadro anterior entre los expertos afirmamos que ambos instrumentos son aceptables porque se encuentra entre la escala de excelencia entre los valores considerados 16-20 puntos en el instrumento considerado; afirmamos que es aceptable la propuesta de experimentación.

Presentación de Resultados:

En los siguientes cuadros y gráficos que a continuación se muestran, se ve reflejado los resultados obtenidos del experimento ejecutado el control interno en la evaluación del desempeño laboral de los

colaboradores de la sub gerencia de tesorería de la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo - 2017.

Resultados de la Encuesta.

A continuación, se presenta los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de las Subgerencias de la Administración financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017. el cual se presenta a continuación en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivas gráficas.

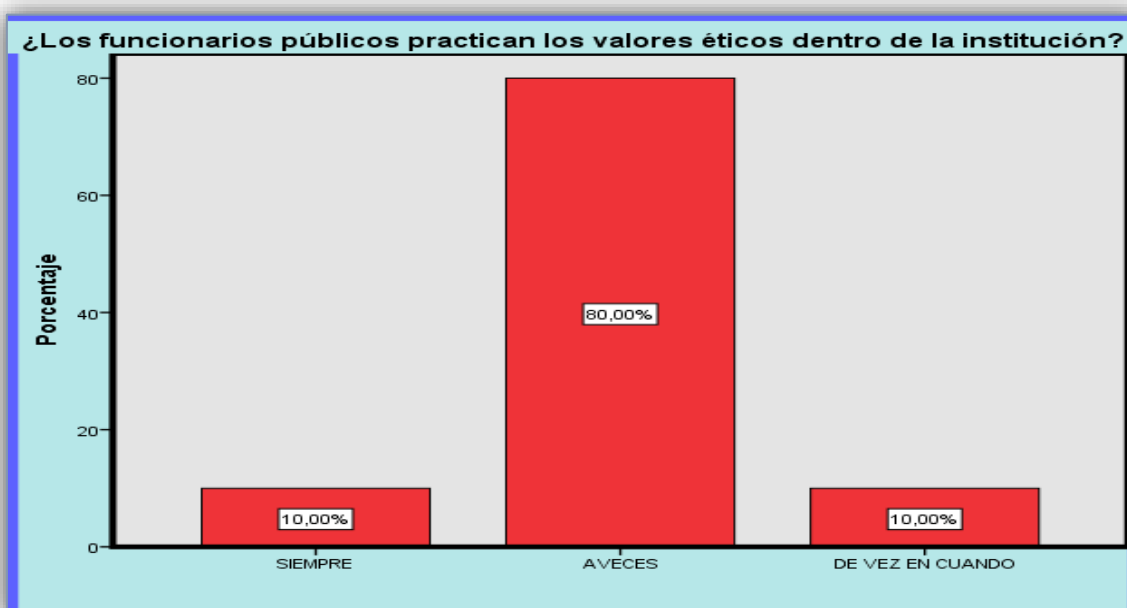
CUADRO N° 01

1.- ¿Los funcionarios públicos practican los valores éticos dentro de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	2	10,0	10,0	10,0
	AVECES	16	80,0	80,0	80,0
	DE VEZ EN CUANDO	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

Fuentes: Encuesta
Elaboración: Propia

GRAFICO N°01



FUENTES: ENCUESTA
ELABORACIÓN: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 10% de los colaboradores siempre, los funcionarios públicos practican los valores éticos dentro de la institución, el 80% consideran a veces y el 10% consideran de vez en cuando practicaron.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que los colaboradores practican los valores éticos dentro de la institución como responsabilidad, puntualidad.

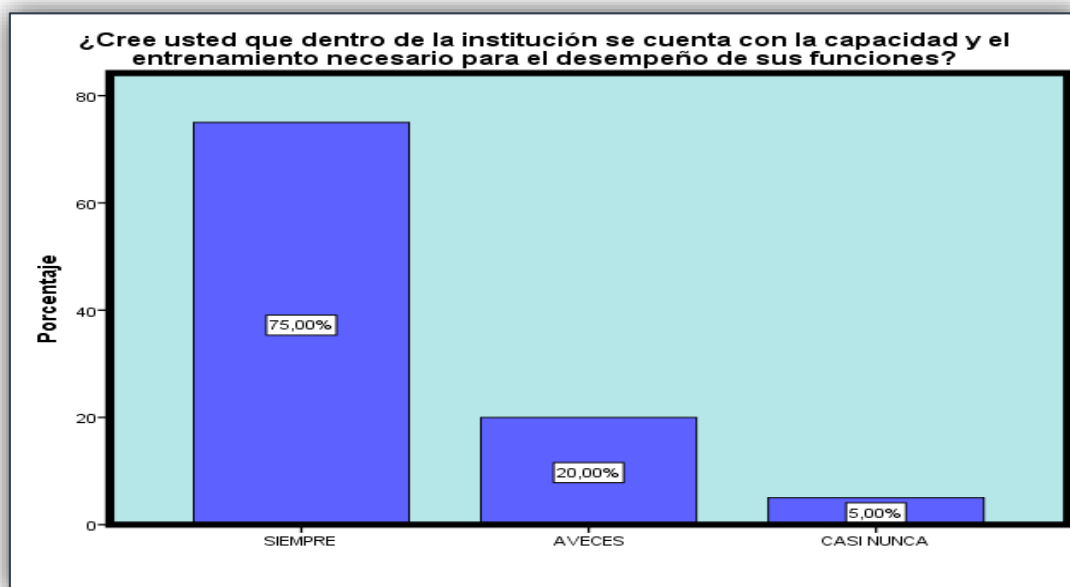
CUADRO N° 02

2.- ¿Cree usted que dentro de la institución se cuenta con la capacidad y el entrenamiento necesario para el desempeño de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	15	75,0	75,0	75,0
	AVECES	4	20,0	20,0	95,0
	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	100,0
	TOTAL	20,0	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRAFICOS N° 02



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 75% de los colaboradores siempre y Cree usted que dentro de la institución se cuenta con la capacidad y el entrenamiento necesario para el desempeño de sus funciones, el 20% consideran a veces y el 5% consideran casi nunca practicaron.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que los colaboradores, tienen la capacidad y el entrenamiento necesario para el desempeño de sus funciones, para lograr los objetivos propuestos de la Municipalidad.

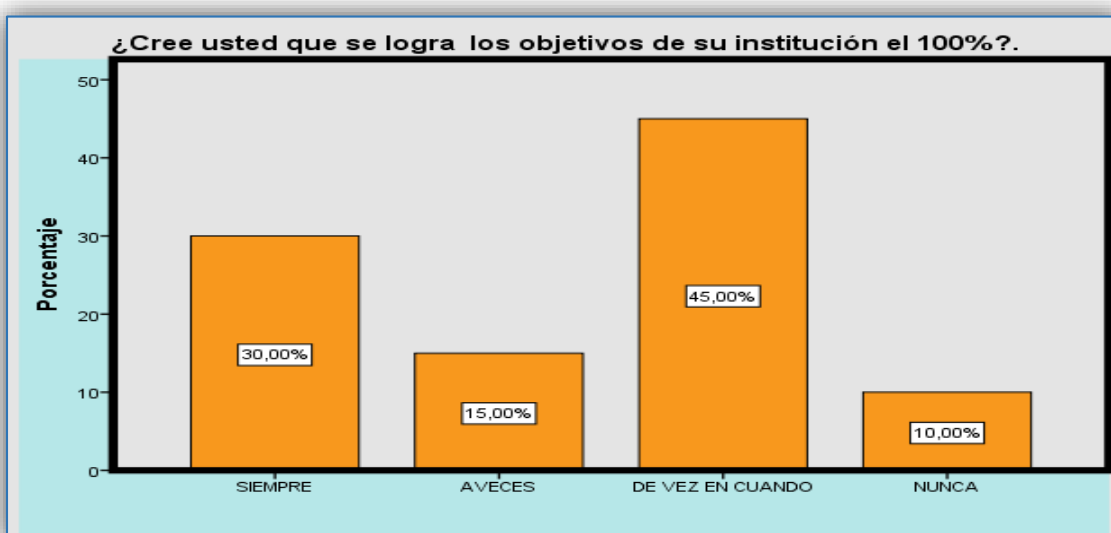
CUADRO 03

3.- ¿Cree usted que se logran el 100% de los objetivos de su institución ?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	6	30,0	30,0	30,0
	AVECES	3	15,0	15,0	15,0
	DE VEZ EN CUANDO	9	45,0	45,0	45,0
	NUNCA	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N°03



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 30% de los colaboradores siempre y Cree usted que se logra los objetivos de su institución el 100%, el 15% consideran a veces, él 45%de vez en cuando y el 10% consideran nunca.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que los colaboradores no están logrando sus objetivos de su institución 100% sino de vez en cuando como se observa en el grafico N°03.

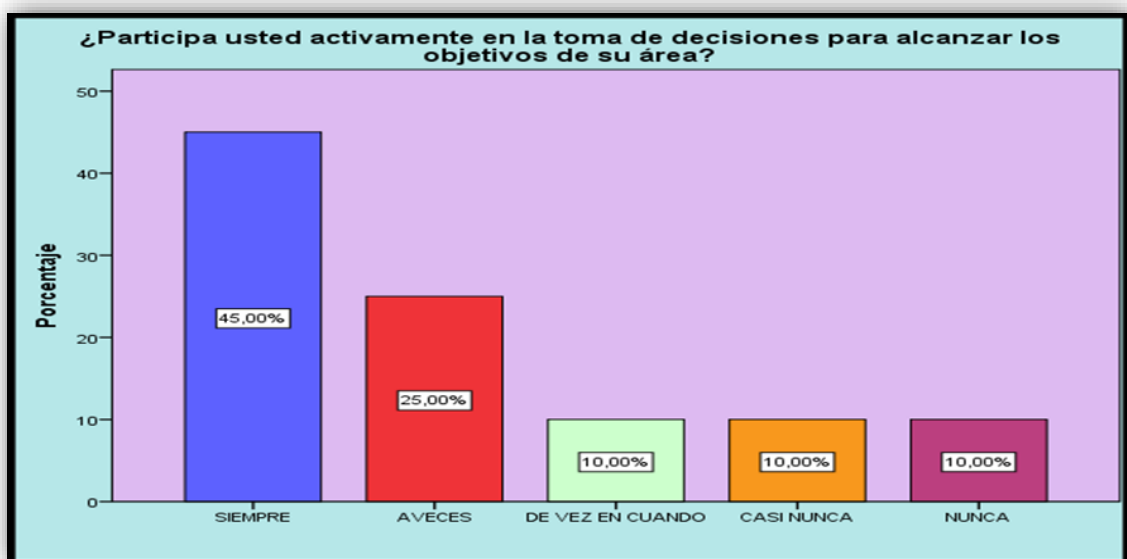
CUADRO N° 04

4.- ¿Participa usted activamente en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VALIDO	SIEMPRE	9	45,0	45,0	45,0
	AVECES	5	25,0	25,0	25,0
	DE VEZ EN CUANDO	2	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	90,0
	NUNCA	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICO N°04



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 45% de los colaboradores siempre, participa usted activamente en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de su área, el 25% consideran a veces, el 10% de vez en cuando, el 10% casi nunca y el 10% consideran nunca.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo participan activamente en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de su área.

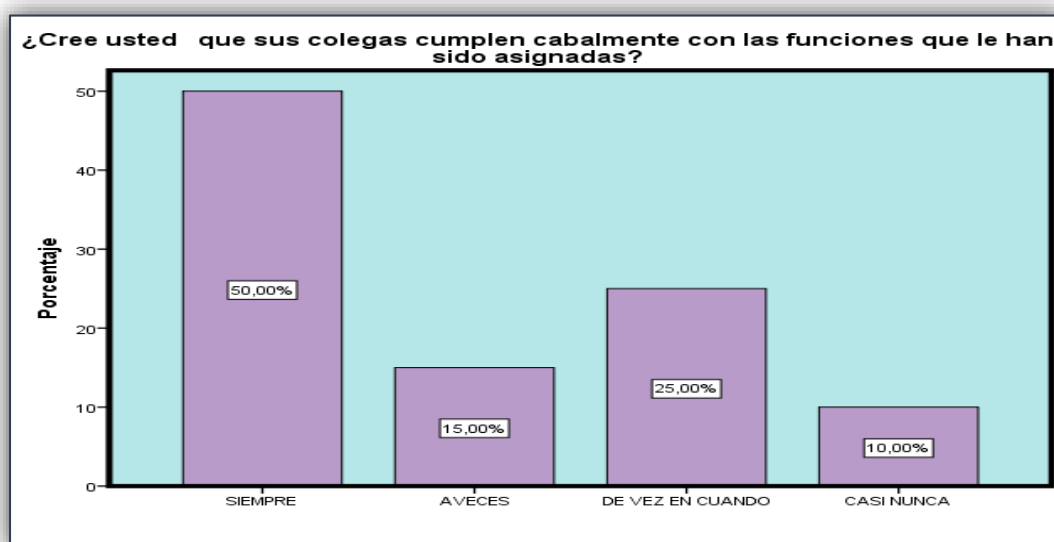
CUADRO N° 05

5.- ¿Cree usted que sus colegas cumplen cabalmente con las funciones que le han sido asignadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	10	50,0	50,0	50,0
	AVECES	3	15,0	15,0	15,0
	DE VEZ EN CUANDO	5	25,0	25,0	25,0
	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0		

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICO N°05



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 50% de los colaboradores siempre y cree usted que sus colegas cumplen cabalmente con las funciones que le han sido asignadas, el 15% consideran a veces, el 25% de vez en cuando, el 10% casi nunca cumplen.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo, cumplen cabalmente con las funciones que le han sido asignadas.

CUADRO N° 06

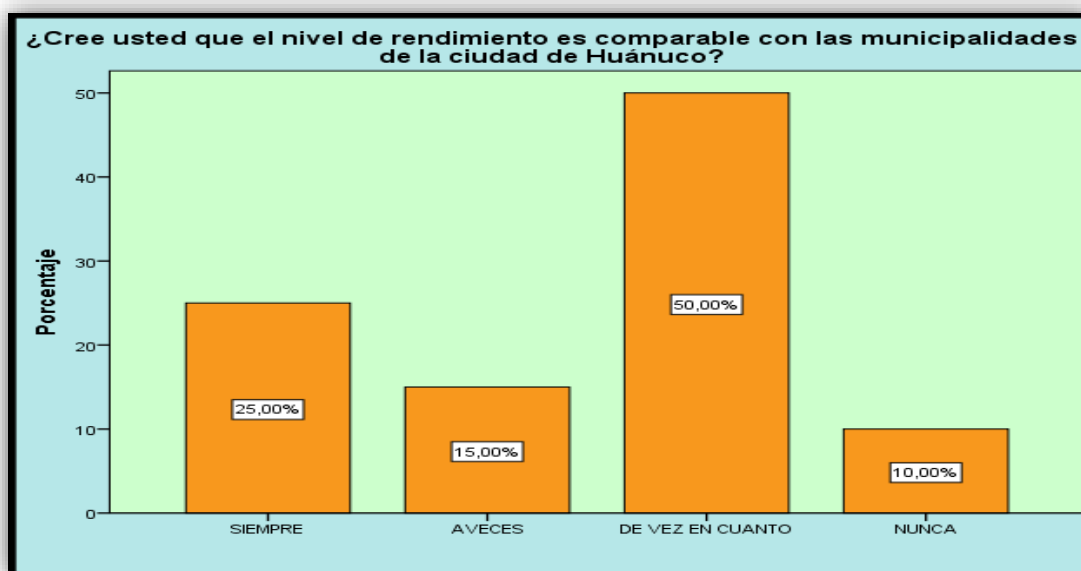
6.- ¿Cree usted que el nivel de rendimiento es comparable con las municipalidades de la ciudad de Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	5	25,0	25,0	25,0
	AVECES	3	15,0	15,0	15,0
	DE VEZ EN CUANTO	10	50,0	50,0	50,0
	NUNCA	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTA

ELABORACION: PROPIA

GRÁFICO N° 06



FUENTE: ENCUESTA

ELABORACIÓN: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 25% de los colaboradores siempre y Cree usted que el nivel de rendimiento es comparable con las municipalidades de la ciudad de Huánuco, el 15% consideran a veces, el 50 % de vez en cuando, el 10% nunca cumplen.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo, el nivel de rendimiento de los colaboradores es comparable de vez en cuando con las Municipalidades de la Ciudad de Huánuco.

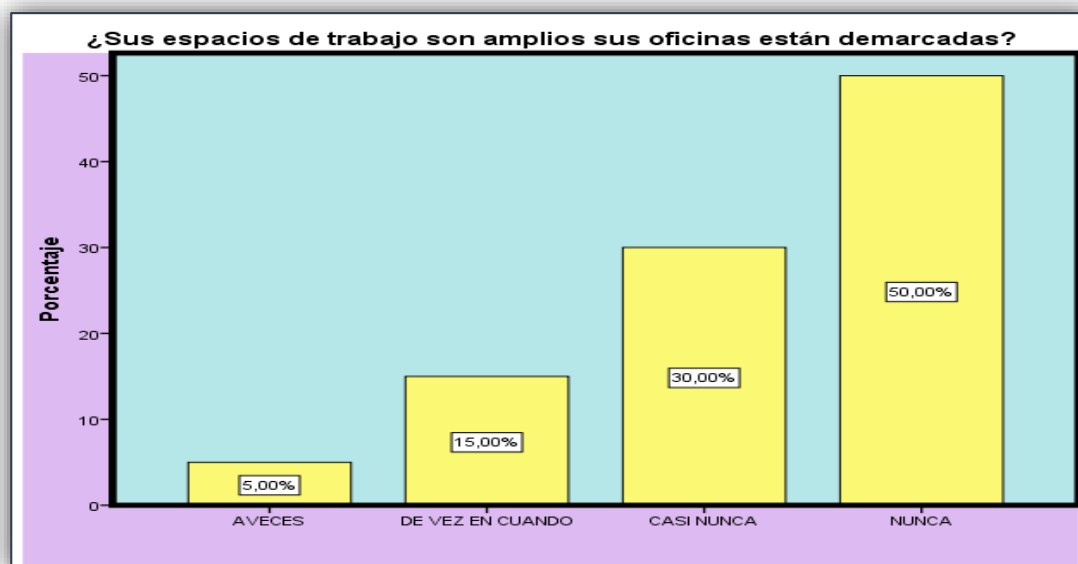
CUADRO N° 07

7.- ¿Sus espacios de trabajo son amplios sus oficinas están demarcadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VALIDO	AVECES	1	5,0	5,0	5,0
	DE VEZ EN CUANDO	3	15,0	15,0	20,0
	CASI NUNCA	6	30,0	30,0	50,0
	NUNCA	10	50,0	50,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N° 07



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 5% de los colaboradores a veces y, sus espacios de trabajo son amplios y están demarcados, el 15% consideran de vez en cuando, el 30% casi nunca, el 10% nunca porque su espacio es reducido.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados respondieron, que sus espacios de trabajo no son amplios ni están demarcadas como se observa en el gráfico N°07

CUADRO N° 08

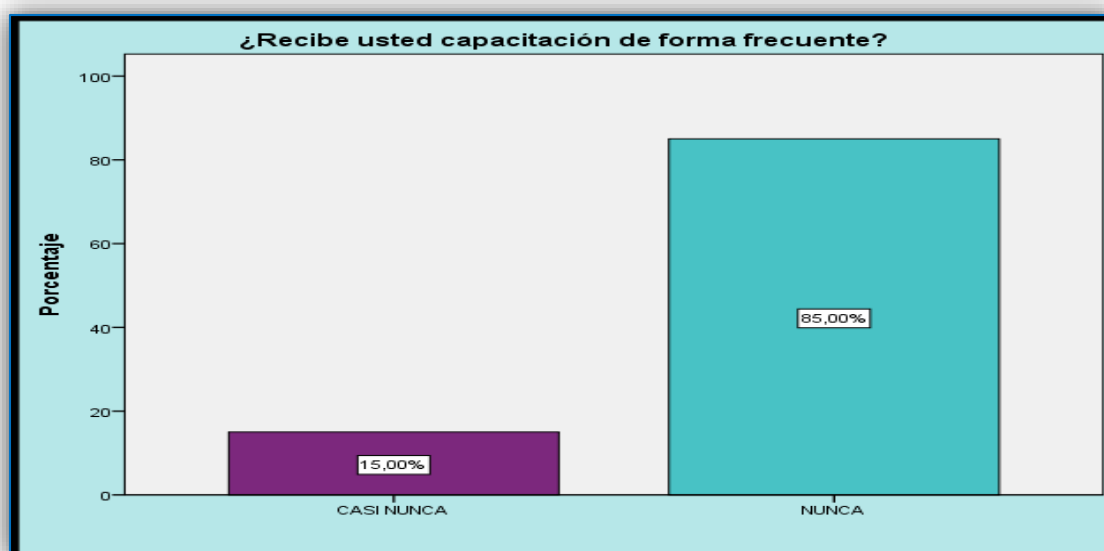
8.- ¿Recibe usted capacitación de forma frecuente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	CASI NUNCA	3	15,0	15,0	15,0
	NUNCA	17	85,0	85,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

GRÁFICOS N° 08



FUENTE: ENCUESTA

ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 5% de los colaboradores encuestados manifiestan casi nunca, reciben capacitación de forma frecuente en la Municipalidad y el 85 % respondieron nunca.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de encuestados dijeron que nunca reciben capacitación de forma frecuente.

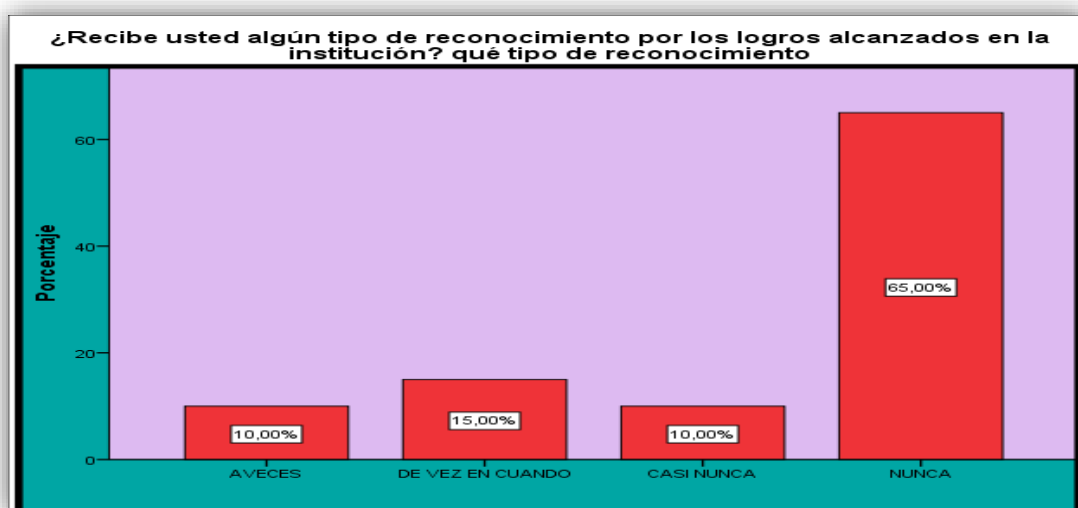
CUADRO N° 09

9.- ¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento por los logros alcanzados en la institución? qué tipo de reconocimiento o motivación .

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	AVECES	2	8,7	10,0	10,0
	DE VEZ EN CUANDO	3	13,0	15,0	25,0
	CASI NUNCA	2	8,7	10,0	35,0
	NUNCA	13	56,5	65,0	100,0
	TOTAL	23	100,0	100	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N° 09



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS: De los resultados obtenidos, se observa que el 10% de los colaboradores encuestados manifiestan que a veces reciben reconocimiento por los logros alcanzados en la institución que tipo de reconocimiento y motivación, el 15% respondieron de vez en cuando, el 10% respondieron casi nunca, y el 65 por ciento nunca.

INTERPRETACIÓN: De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados nunca reciben reconocimientos ni motivación por los logros alcanzados en la Municipalidad distrital de chinchao Acomayo.

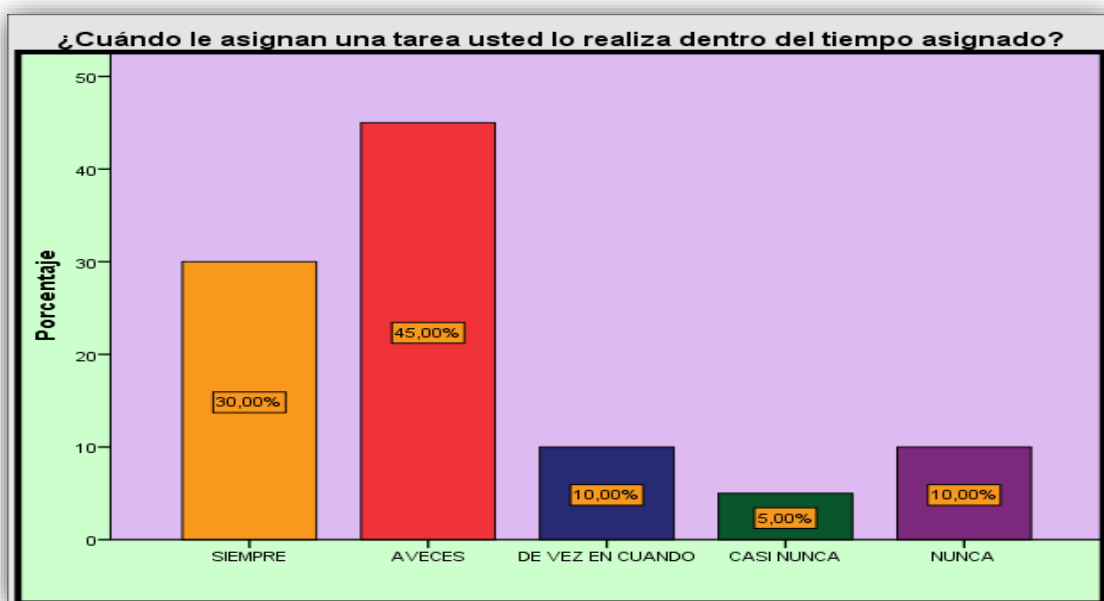
CUADRO N°10

10.- ¿Cuándo le asignan una tarea usted lo realiza dentro del tiempo asignado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	6	30,0	30,0	30,0
	AVECES	9	45,0	45,0	45,0
	DE VEZ EN CUANDO	2	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	NUNCA	2	10,0	10,0	100,0
	TOTAL	20	100,0		

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N°12



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. – De los resultados obtenidos, se observa que el 30% de los colaboradores respondieron que siempre, cuando le asignan una tarea lo realiza dentro del tiempo asignado, mientras el 45% respondieron a veces, el 10% respondieron de vez en cuando, el 5% casi nunca y el 10% respondieron nunca.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados a veces lo realizan sus tareas dentro del tiempo asignado en la Municipalidad.

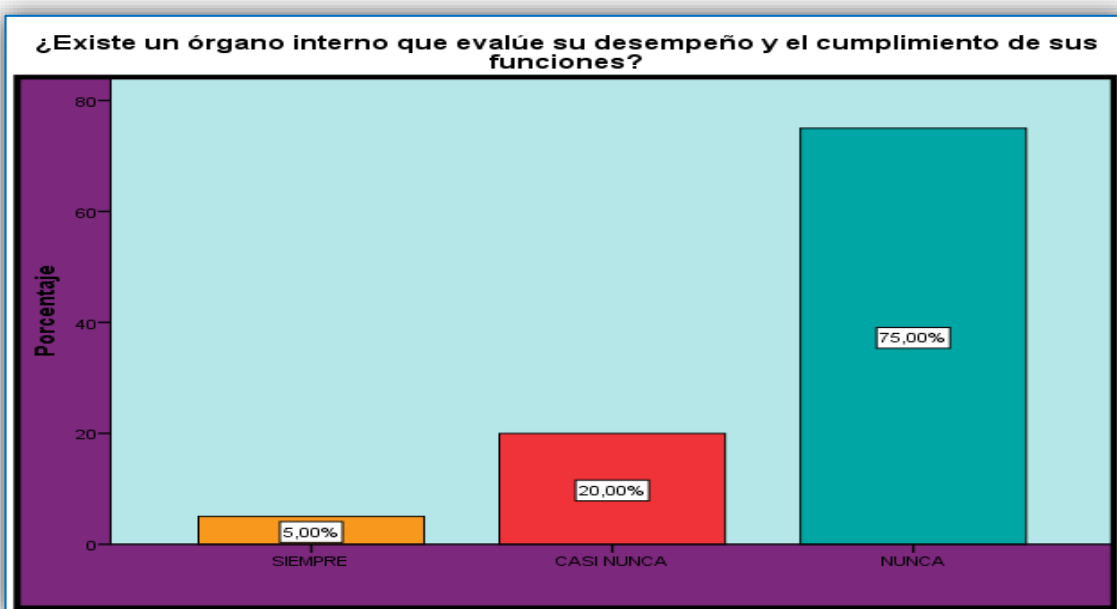
CUADRO N°11

11.- ¿Existe un órgano interno que evalúe su desempeño y el cumplimiento de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	4	20,0	20,0	25,0
	NUNCA	15	75,0	75,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N°12



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 5% de los colaboradores respondieron que siempre, existe un órgano interno que evalúe su desempeño y el cumplimiento de sus funciones, mientras que el 20% respondieron casi nunca, y el 75% respondieron nunca a esta pregunta.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados respondieron que no cuenta con un órgano interno que evalúe su desempeño y el cumplimiento de sus funciones.

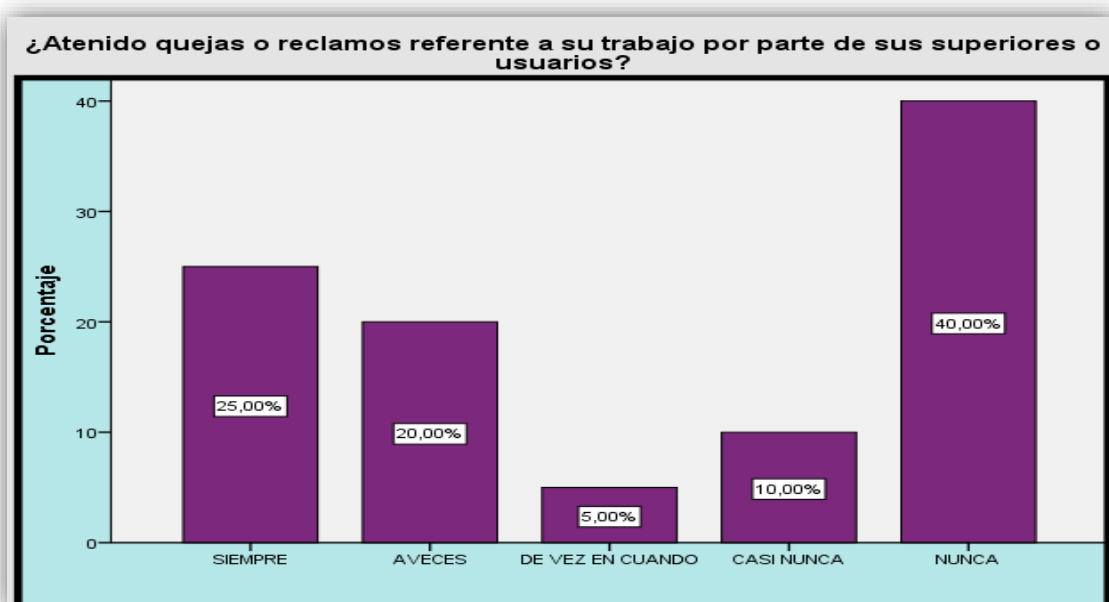
CUADRO N° 12

12.- ¿Atenido quejas o reclamos referente a su trabajo por parte de sus superiores o usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	SIEMPRE	5	25,0	25,0	25,0
	AVECES	4	20,0	20,0	20,0
	DE VEZ EN CUANDO	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	2	10,0	10,0	10,0
	NUNCA	8	40,0	40,0	100,0
TOTAL		100,0	100,0	100	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N°12



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 25% de los colaboradores respondieron que siempre, atenido quejas o reclamos referente a su trabajo por parte de sus superiores o usuarios, mientras que el 20% respondieron a veces, el 5% respondieron de vez en cuando, el 10% respondieron casi nunca, el 40% respondieron nunca esta pregunta.

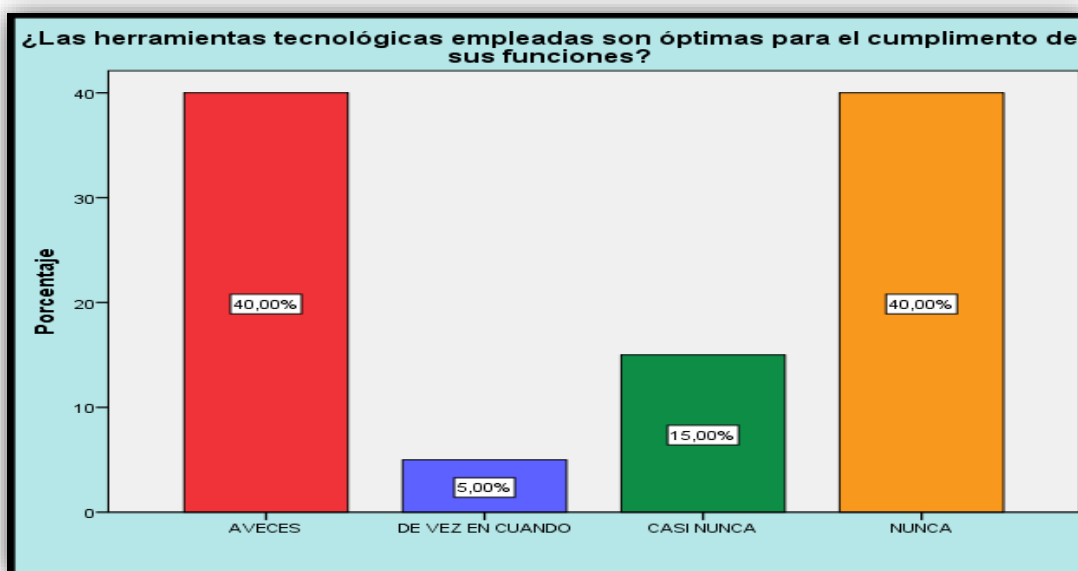
INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de los encuestados respondieron que nunca atenido quejas ni reclamos por parte de sus superiores o usuarios dentro de la Municipalidad.

CUADRO N°13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	AVECES	8	40	40,0	40,0
	DE VEZ EN CUANDO	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	3	15	15,0	15,0
	NUNCA	8	40	40,0	100,0
	TOTAL	20	100,0	100,0	

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRÁFICOS N° 13



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 40% de los colaboradores respondieron que a veces, las herramientas tecnológicas empleadas son óptimas para el cumplimiento de sus funciones, mientras que el 5% respondieron de vez en cuando, el 15% respondieron casi nunca y el 40% respondieron nunca a esta pregunta.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de encuestados respondieron que a veces cuentan con las herramientas tecnológicas empleadas óptimas para el cumplimiento sus funciones en la institución.

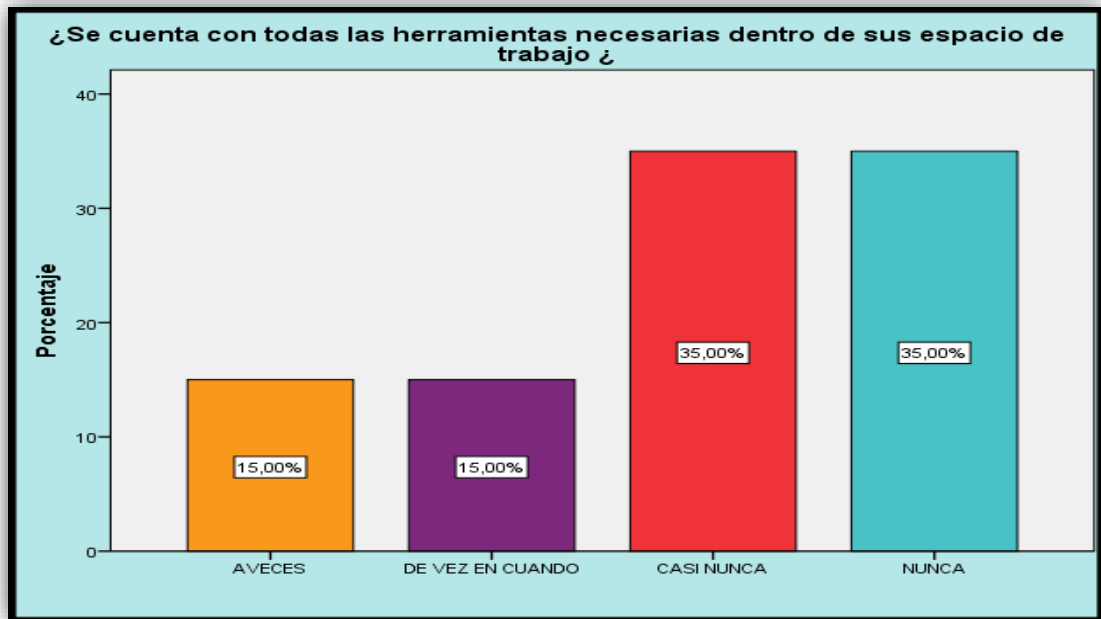
CUADRO N°14

14.- ¿Se cuenta con todas las herramientas necesarias dentro de sus espacio de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
VÁLIDO	AVECES	3	15	15,0	15,0
	DE VEZ EN CUANDO	3	15	15,0	30,0
	CASI NUNCA	7	35	35,0	35,0
	NUNCA	7	35	35,0	100
	TOTAL	20	100,0		

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

GRAFICO N°14



FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

ANÁLISIS. - De los resultados obtenidos, se observa que el 15% de los colaboradores respondieron que a veces, Se cuenta con todas las herramientas necesarias dentro de sus espacios de trabajo, mientras que el 15% respondieron de vez en cuando, el 35% respondieron casi nunca y el 35% respondieron nunca a esta pregunta.

INTERPRETACIÓN. - De los resultados obtenidos, se observa que la mayoría de encuestados respondieron que casi nunca se cuenta con las herramientas necesarios dentro de su espacio de trabajo.

4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis.

Interpretación de los puntajes obtenidos de la encuesta en el control interno en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Sub gerencias de la Administración Financieras de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

Calculando el coeficiente r_{xy} de correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = - 0.756$$

Donde x = Puntaje obtenido del Uso de control interno.

y = Puntajes obtenidos de la evaluación de desempeño laboral.

r_{xy} = Relación de las variables.

N = Número de colaboradores.

CUADRO N° 15

CORRELACIONES

		Control interno	Evaluación desempeño
Control interno	Correlación de Pearson	1	-,074
	Sig. (bilateral)		,756
	N	20	20
Evaluación desempeño	Correlación de Pearson	-,074	1
	Sig. (bilateral)	,756	
	N	20	20

FUENTE: ENCUESTA
ELABORACION: PROPIA

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la prueba de hipótesis afirmamos una correlación negativa considerable, es inversamente proporcional entre la dimensión Ambiente de

control, nivel de desempeño, con la correlación Pearson es de - 0.756 de tal manera que existe una influencia significativamente de trabajo aprobado con los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Para comprobar la hipótesis, planteamos de hipótesis estadística siguiente:

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de control Interno en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

$$r_{xy} = - 0.756$$

H₁ = Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de control interno en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración financiera de la Municipalidad Distrital de chinchao, Acomayo – 2017.

$$r_{xy} \neq 0$$

Teniendo en cuenta la Hipótesis general; se concluye que el control interno en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad de Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

Se relaciona de una forma directa; tal como se muestran los resultados estadísticos expuestos anteriormente ($r_{xy} = - 0.756$) es inversamente proporcional la correlación de Pearson, pero igual es confiable.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

a. Con el objetivo de la investigación

Se planteó como objetivo general de la presente tesis determinar de qué manera el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017, con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada se puede determinar que el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores lo cual brinda un mejor rendimiento laboral en la institución, esta afirmación se corrobora en el gráfico N° 12.

b. Con las bases teóricas

Según el informe COSO (1997) menciona que “El control interno se define como el proceso efectuado por el consejo de Administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado razonable en cuanto a la consecución de objetivos”.

Esta afirmación se corrobora con los cuadros N° 05 y 08 porque de acuerdo a la encuesta aplicada podemos percibir que en la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo los colaboradores a veces contribuyen con el logro de objetivos institucionales y de cada área.

b. Con los antecedentes

Según Fonseca, O. (2012) menciona que “El control interno tiene como objetivo la efectividad y eficiencia en las operaciones y el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables”.

Esta afirmación del autor en mención se corrobora con los cuadros N°01,04,09 y 11, porque de acuerdo a los encuestados afirman que en la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo existe eficiencia, eficacia y la capacidad necesaria para realizar sus funciones como muestra los cuadros anteriores.

Chiavenato, I. (2007) menciona que “La evaluación del desempeño laboral es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona”.

Esta afirmación del autor en medición se corrobora con los cuadros N° 10 y 11, porque de acuerdo a los encuestados afirman que en la Municipalidad distrital de Chinchao, Acomayo evalúan su desempeño para ver el grado de efectividad que cumplen a la elaboración de sus tareas como muestran los cuadros anteriores.

Según Werther & D. (2000) menciona que “Los factores que influyen sobre el comportamiento de los individuos en su labor profesional es impredecible para todo aquel que tenga entre sus responsabilidades la administración del personal, estos factores son las motivaciones, el liderazgo y las herramientas de trabajo.

Esta afirmación del autor en mención se corrobora con los cuadros N° 09 y 14 porque de acuerdo a los encuestados afirman que la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo los colaboradores nunca reciben reconocimiento ni incentivos por los logros alcanzados y de vez en cuando cuentan con la herramienta necesaria para el cumplimiento de sus labores.

Werther & D. (2000) mencionan que “Los factores que generalmente se evalúan con respecto al desempeño son el conocimiento en el trabajo, calidad de trabajo, capacidad de síntesis y capacidad analítica, es por ello que los colaboradores deben tener constante capacitación para adquirir los conocimientos necesarios que exigen las operaciones de la empresa.

Estas afirmaciones de los autores mencionados no se cumplen dentro de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017, ya que como se observa en el cuadro N°10, los colaboradores de dicha institución no tienen capacitaciones constantes lo cual no les permite mejorar su rendimiento laboral.

c. Con la hipótesis de la investigación

En la presente tesis se planteó con hipótesis que el control interno influye en la evaluación del desempeño de los colaboradores de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

De acuerdo a las variables contrastadas hemos visto que el control interno tiene influencia del 60% sobre la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017.

CONCLUSIONES

1. El control interno influye significativamente en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo, con un porcentaje tal como lo indica, cuentan con la capacidad y el entrenamiento para el desempeño de sus funciones, tal como lo indica el cuadro N°02.
2. En la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo, no se evalúa el desempeño laboral en los colaboradores en un 100%, ya que el área de recursos humanos no está pendiente con el nivel de rendimiento de cada uno de los colaboradores ni con las funciones realizadas y no llevan un control diario, tal como se indica en el gráfico N° 11.
3. Existe un buen ambiente de control dentro de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo, tal como lo indica en las preguntas existe un alto nivel de desempeño de los trabajadores dentro de la institución.
4. De los resultados de la investigación realizado, se concluye que la supervisión y monitoreo en la evaluación de desempeño sean más drásticos y reciban capacitaciones de forma frecuente.

RECOMENDACIONES

1. Que el área de Recursos Humanos, que implemente sistemas efectivos de control interno para que se realicen trabajos transparentes y minuciosos en las instituciones públicas sin errores.
2. El alcalde de la Municipalidad Distrital de Chinchao Acomayo, que implemente de manera sistemática una oficina de control interno para asegurar la confiabilidad de las operaciones realizadas dentro de dicha institución para que a larga no tengan problemas.
3. Que todos los colaboradores de las sub gerencias de la Administración Financiera, que se capaciten constantemente para mejorar su rendimiento y otorguen a la institución mejores resultados en cuanto a los logros de los objetivos propuestos.
4. Para supervisar y monitorear las actividades se debe comunicar constantes al área de recursos humanos de cómo está trabajando cada colaborador si es que cumplen con sus funciones asignadas dentro del plazo establecido si toman decisiones para que la Municipalidad logren sus objetivos propuestos mejoren el nivel de rendimiento de cada colaborador para que sean eficientes y eficaces.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARRIAGA, R. (2002). *Diseño de un Sistema de medición de desempeño para evaluar la Gestión Municipal: Una propuesta metodológica*. Guayaquil. Universidad Nacional de Guayaquil.
- CHIAVENATO, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos: El capital*, México Mc GRAW – Hill.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos: El capital*, México Mc GRAW – HILL.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital*, México Mc GRAW- HILL.
- MONASCAL, F. (2010). *Propuesta de Gestión de Control Interno, Casó: gerencia de auditorías de Italviajes C.A. Venezuela*.
- SEIJAS, A. (2011). *Sistema de Evaluación del Desempeño laboral de Recurso Humano en la Función Regional el Niño Simón. Estado de Sucre. Venezuela*.
- CAMPOS, C. (2003). *Los procesos de Control Interno en el Departamento de Ejecución Presupuestal de una Institución del Estado. Lima*.
- DE LA CRUZ, H. (2012). *La Nueva Gestión del Potencial Humano y su Evaluación de Desempeño en las Instituciones Financieras de Huamanga. Ayacucho*.
- QUEVEDO, A. (1996). *Control Interno en la Municipalidad Provincial de Ucayali y su incidencia en los resultados. Huánuco*.
- PACHECO, J. (1980). *Control Interno y su aplicación en los Presupuestos. Huánuco*.
- FONSECA, O. (2007). *Auditorias Gubernamental Moderna. LIMA: Editor Instituto de Investigación en Accountability y Control*.
- FONSECA, O. (2011). *Auditorias Gubernamental moderno. Lima: Editor Instituto de Investigación en Accountability y Control "Ilco"*.
- Committe of Sponsoring & Organizations of the Treadwaycomisión (2005). *Control Interno: informe COSO. Colombia. Eco ediciones*.
- Coopers & Librand el instituto de Auditores Internos (1997). *"Los nuevos Conceptos del control Interno: Informe COSO. Días de Santos S. A". España*.

Coopers & Librand el instituto de Auditores Internos (1992). Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO. Días de Santos S. A". España.

HERNÁNDEZ, F. (2014). Metodología de la investigación. México. Mc GRAW _ HILL.

HOLMES, A. (1994). Auditoria: Principios y Procedimientos. México. Limusa

WHERTER & d. (2000). Administración de personas y Recursos Humanos. México. Mc GRAW _HILL.

WHERTER & D. (2008). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las empresas México. Mc GRAW - HILL.

PLANILLA en Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en <http://campusvirtualcsf.org/blogcsf/Ejercito/Lecturas/CI-Historia>. Pdf.

PLANILLA en Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en <http://fccea.Unicauca.edu.co/old/tgarf/tgarfse84.html>

PLANILLA en Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en <http://fccea.soyconta.mx/la-importancia-del-control-interno-en-la-empresa>).

PLANILLA en Microsoft Word con estas configuraciones les encontrara en [http:// es.Slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/características-de-desempeño-laboral-tesis](http://es.Slideshare.net/gabyolindasalesmarchenes/características-de-desempeño-laboral-tesis).

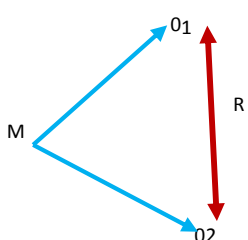
ANEXO

FOTOGRAFIAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ACOMAYO





ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿De manera el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo- 2017?	OBJETIVO GENERAL ¿Determinar de qué manera el control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencia de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo - 2017?	HIPÓTESIS GENERAL ¿El control interno influye en la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	Control interno	Ambiente de control	TIPO APLICADO ENFOQUE: Cuantitativo ALCANCE ONIVEL: Descriptivo DISEÑO: Descriptivo correlacional  M = Muestra O ₁ = Observación a la variable O ₁ O ₂ = Observación de la variable O ₂ R = Relación entre las variables POBLACIÓN: 20 Colaboradores MUESTRA: Sea tomado en cuenta a los colaboradores de la Subgerencia de la administración Financiera de la municipalidad. INSTRUMENTO: Cuestionario: Encuesta Tabulación de los resultados de encuesta: Análisis de la información.
PROBLEMAS ESPECIFICOS 1.- ¿En qué nivel el ambiente de control influye en los objetivos de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad de Chinchao, Acomayo – 2017?	OBJETIVOS ESPECIFICOS 1.- ¿Evaluar en qué nivel el ambiente de control influye en los objetivos de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 1.-¿El ambiente de control influye en los objetivos de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital Chinchao, Acomayo – 2017?	Evaluación del desempeño	Evaluación de riesgos	
2.- ¿ De qué manera la evaluación de riegos influye en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	2.- ¿Determinar de qué manera la evaluación de riegos influyen en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	2.- ¿La evaluación de riesgos influyen en el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?		Supervisión y monitoreo	
3.- ¿Cómo la supervisión y monitoreo influye en los factores de la evaluación del desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	3.-¿Analizar cómo la supervisión y monitoreo influye en los factores de la evaluación del desempeño en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	3.-¿La supervisión y monitoreo influye en los factores de desempeño laboral en los colaboradores de las Subgerencias de la Administración Financiera de la Municipalidad Distrital de Chinchao, Acomayo – 2017?	Evaluación del desempeño	Objetivos de la evaluación del desempeño	
				Nivel de desempeño	
				Factores de desempeño	

ANEXO N°02 CUESTIONARIO
CUESTIONARIOS DE PREGUNTAS

Realizado las encuestas a los colaboradores de la Municipalidad de Chinchao, Acomayo Con la finalidad de medir el desempeño laboral.

1. ¿Los funcionarios públicos practican los valores éticos dentro de la institución?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

2. ¿Cree usted que dentro de la institución se cuenta con la capacidad y el entrenamiento necesario para el desempeño de sus funciones?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

3. ¿Cree usted que se logran el 100% de los objetivos de su institución?

- a. Siempre
- b. veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

4. ¿Participa usted activamente en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de su área?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

5. ¿Cree usted que sus colegas cumplen cabalmente con las funciones que le han sido asignadas?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. nunca

6. ¿Cree usted que el nivel de rendimiento es comparable con las Municipalidades de la ciudad de Huánuco?

- a. Siempre
- b. a veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. nunca

7. ¿Sus espacios de trabajo es amplio sus oficinas están demarcadas?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) De vez en cuando
- d) Casi nunca
- e) Nunca

8. ¿Recibe usted capacitación de forma frecuente?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) De vez en cuando
- d) Casi nunca
- e) Nunca

9. ¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento, motivación o estimulación por los logros alcanzados en la institución? ¿Qué tipo de reconocimiento o motivación o estimulación?

.....
.....

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

10. ¿Cuándo le asignan una tarea usted lo realiza dentro del tiempo asignado?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

11. ¿Existe un órgano de control interno que evalúe su desempeño laboral y el cumplimiento de sus funciones?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

12. ¿Atendido quejas o reclamos referentes a su trabajo por parte de los usuarios y superiores?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

13. ¿Las herramientas tecnológicas empleadas son óptimas para el cumplimiento de sus funciones?

- a. siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca

14. ¿Se cuenta con las herramientas necesarias dentro de sus espacios de trabajo?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. De vez en cuando
- d. Casi nunca
- e. Nunca