

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**El sistema de control interno y la evaluación del desempeño en la  
Administración de la EPS EMAPICASA de Ica - 2020**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias Contables**

**Mención: Auditoría Integral**

**Autor:**

**Bach. Jorge Luis CAMPOS ALTAMIRANO**

**Asesor:**

**Dr. Jesús Jhonny CANTA HILARIO**

**Cerro de Pasco – Perú – 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**El sistema de control interno y la evaluación del desempeño en la  
Administración de la EPS EMAPICASA de Ica - 2020**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. León ALCANTARA NAVARRO  
PRESIDENTE**

---

**Dr. Ladislao ESPINOZA GUADALUPE  
MIEMBRO**

---

**Dr. Carlos David BERNALDO FAUSTINO  
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión  
Escuela de Posgrado  
Unidad de Investigación

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 036-2023- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Jorge Luis CAMPOS ALTAMIRANO**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS CONTABLES – MENCIÓN: AUDITORIA INTEGRAL**

Tipo de trabajo:  
**Tesis**

TÍTULO DEL TRABAJO:

**“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA - 2020”**

**ASESOR (A):** Dr. Jesús Jhonny CANTA HILARIO

Índice de Similitud:  
**22%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 28 de marzo del 2023



Dr. Julio César Carhuaricra Meza  
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado  
UNDAC  
Pasco - Perú

## **DEDICATORIA**

A:

Mi familia; mi esposa e hijos, quienes me consagraron su tiempo para idear mi cualidad de persona, y por el apoyo moral que me brindaron.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dios Todopoderoso de la Biblia; quien con su bendición alabamos siempre; enalteciéndolo desde mi corazón con nuestras oraciones de gratitud y que permite lo que somos hoy en día.

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, que permitió mi sólida formación profesional superior y una esperanza de una vida mejor; y, gozar la ocasión de culminar mis estudios de maestría.

Al Rector de la UNDAC, por su excelentísimo apoyo en el progreso de la educación superior universitaria.

A nuestros docentes de la Maestría, por su apoyo invaluable y habernos compartido su calidad docente profesional.

A los Funcionarios, Directivos, y personal de la administración de la EPS EMAPICASA de Ica, por su valioso apoyo en mi trabajo final de investigación.

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las variables Sistema de control interno y Evaluación de desempeño. Las variables elegidas fueron, Sistema de control interno y Evaluación del desempeño.

Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 50 funcionarios y directivos de la de la administración de la EPS EMAPICASA de Ica; y la muestra quedó constituida por la totalidad de la misma. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario para evaluar el Sistema de control interno y un cuestionario sobre Evaluación de desempeño. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

El procesamiento estadístico realizado ha logrado demostrar que existe relación entre la variable Sistema de control interno y Evaluación de desempeño; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.562$ , que señala que a un buen nivel de Sistema de control interno le corresponde un buen nivel de Evaluación de desempeño; o un deficiente nivel de Sistema de control interno le corresponde un deficiente nivel de Evaluación de desempeño.

**Palabra Clave:** Control interno, Evaluación de desempeño, EPS EMAPICASA

## **ABSTRACT**

The research aims to determine the relationship between the variables Internal Control System and Performance Evaluation. The variables chosen were, Internal control system and Performance evaluation.

Considering that it is a non-experimental research, the descriptive correlational design was used. The population was made up of 50 officials and directors of the EPS EMAPICASA administration in Ica; and the sample was made up of all of it. For data collection, a questionnaire was prepared to evaluate the Internal Control System and a questionnaire on Performance Evaluation. While descriptive statistics were used for data processing to present results in tables and figures; in addition to inferential statistics for testing hypotheses.

The statistical processing carried out has managed to demonstrate that there is a relationship between the variable Internal control system and Performance evaluation; obtaining a Pearson correlation coefficient  $r = 0.562$ , which indicates that a good level of Performance Control corresponds to a good level of Performance Evaluation; or a poor level of the internal control system corresponds to a poor level of performance evaluation.

**Keyword:** Internal control, Performance evaluation, EPS EMAPICASA

## INTRODUCCIÓN

Dado los tiempos, las instituciones del estado en la actualidad, pasan por circunstancias donde las publicidades no cesan en su integridad. Tal es el caso de la EPS EMAPICA S.A., situado en la ciudad e Ica, que actualmente asume la responsabilidad de atenuar la permanente complacencia de sus beneficiarios en la prestación de los servicios de saneamiento como es el suministro de agua con calidad para el consumo humano y el funcionamiento óptimo de las redes de alcantarillado, así como la ampliación y mejoramiento de los servicios en las localidades a las que les presta servicios.

Esta entidad prestadora de servicios de saneamiento como empresa estatal de derecho privado, tiene por objeto realizar las actividades propias a la Prestación de los Servicios Públicos de Agua Potable y Redes de Alcantarillado, en las provincias de Ica y Palpa, así como en los distritos de Parcona y Los Aquijes.

Ante la situación actual, el sistema de control interno en el medio presenta cambios vertiginosos, a tal punto que se descuida funciones relacionados con la segregación de sistema de acceso, suponiendo un mayor riesgo en su actividad diaria.

La responsabilidad del control interno, hace referencia a una entidad que cuenta con unidades comprometido para la consecución de los objetivos. La entidad debe disponer de un mecanismo para que todas las personas encargadas del resguardo de los recursos así como de la mejora del desempeño de la Entidad como función exclusiva, puedan estar interconectadas entre sí a fin de tomar las acciones correctivas inmediatas cuando se identifican desviaciones en las metas trazadas. (CGR, p. 37)

Igual modo, en el manual de Euroempleo, (p.3), manifiesta que la evaluación del desempeño, indica que este es un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el

desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar. Por esto uno de los objetivos de la indicada empresa antes señalada es fortalecer empezando por la capacidad gerencial; optimizando sistemáticamente los niveles de calidad y sobre toso adecuar actividades a la demanda de la población.

Al punto de la evaluación de riesgos y rediseño de controles, tenemos que sostener que uno de los grandes retos es que las actividades de control preventivo y de detección, definidas por la alta gerencia, se lleven a cabo de modo positiva, de acuerdo con su esquema de desarrollo.

En líneas generales, las entidades del estado deben ser flexibles, capaces de adaptarse a nuevos planes de ejercicio en función a una nueva realidad, empezando por incorporar un análisis de riesgos y escenarios de continuidad. Además de plantear modelos analíticos sobre el entorno actual y su impacto en la carrera.

Por último, en la presenta investigación, se ha trabajado a partir de lo observado y descrito en el planteamiento del problema, señalando en base a los resultados obtenidos en la indagación. De igual manera, se realizó la presente disertación, acorde a los lineamientos de la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” de Pasco, estructurado en los siguientes capítulos:

Así tenemos, en el primer capítulo: mencionados al problema de investigación, en ella tratamos, identificación y determinación del problema, delimitación de la investigación, la formulación del problema, objetivos, justificación del estudio, y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo: Marco teórico, comprende antecedentes de estudio, bases teóricas científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables y operacionalización de variable e indicadores.

Asimismo, en el tercer capítulo: Metodología y técnicas de investigación, abarco, tipo, método y, diseño de investigación; población y muestra; Técnicas e instrumentos de recolección de datos; Técnicas de procesamiento y análisis de datos; tratamiento estadístico; Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y la orientación ética.

Finalmente, el cuarto capítulo: en los resultados y discusión; hallamos la descripción del trabajo de campo; presentación, análisis e interpretación de resultados obtenidos en el trabajo de campo; prueba de hipótesis y discusión de resultados. Finiquitando con las conclusiones y recomendaciones.

En definitiva, espero que el aporte en mi trabajo de investigación, contribuya a mejorar la labor de los profesionales inmersos en el tema de sistema de control interno y su relación en la evaluación del desempeño en la EPS EMAPICA S.A, en la administración de los recursos de saneamiento, y sirva de punto de partida para otras responsabilidades; que contribuya a estudiantes y profesionales en la investigación.

**El autor**

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	6
1.3.	Formulación del problema.....	6
1.3.1.	Problema General.....	6
1.3.2.	Problemas específicos: .....	7
1.4.	Formulación de objetivos.....	7
1.4.1.	Objetivo general.....	7
1.4.2.	Objetivos específicos:.....	7
1.5.	Justificación de la investigación .....	8
1.5.1.	Justificación metodológica. –.....	8
1.5.2.	Justificación teórica. –.....	9
1.5.3.	Justificación práctica. - .....	9
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	10

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de estudio .....	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales .....	11
2.1.2.	Antecedentes nacionales .....	15
2.2.	Bases Teóricas - Científicas .....	18
2.2.1.	Sistemas de Control Interno .....	18
2.2.2.	Evaluación del Desempeño.....	28
2.3.	Definición de términos básicos .....	38
2.4.	Formulación de Hipótesis .....	40
2.4.1.	Hipótesis General.....	40
2.4.2.	Hipótesis Específicos.....	40
2.5.	Identificación de variables .....	41
2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores .....	42

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de investigación. ....	46
3.2.	Nivel de investigación .....	46
3.3.	Métodos de investigación .....	47
3.4.	Diseño de investigación .....	47
3.5.	Población y muestra.....	48
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	48
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	49
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	50
3.9.	Tratamiento estadístico .....	51

3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica.....	51
-------	---	----

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	52
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	53
4.3.	Prueba de Hipótesis .....	67
4.4.	Discusión de resultados .....	79

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sistema de Control Interno.....	53
Tabla 2 Ambiente de Control .....	54
Tabla 3 Evaluación de riesgo .....	55
Tabla 4 Actividades de control.....	56
Tabla 5 Información y comunicaciones .....	57
Tabla 6 Actividades de supervisión de control interno .....	58
Tabla 7 Evaluación del desempeño .....	59
Tabla 8 Objetivos de la evaluación del desempeño.....	60
Tabla 9 Beneficios de evaluación de desempeño .....	61
Tabla 10 Nuevas tendencias de evaluación del desempeño .....	62
Tabla 11 Métodos de evaluación del desempeño .....	63
Tabla 12 Factores de evaluación del desempeño .....	64
Tabla 13 Correlación entre la variable sistema de control interno y las dimensiones de la variable evaluación del desempeño. ....	65
Tabla 14 Correlación entre la variable evaluación del desempeño y las dimensiones del sistema de control interno:.....	66
Tabla 15 Correlación de Pearson entre la variable Sistema de Control Interno y la Variable Evaluación del Desempeño.....	68
Tabla 16 Correlación de Pearson entre la dimensión Objetivos de evaluación y la variable Sistema de Control Interno .....	69
Tabla 17 Correlación de Pearson entre la dimensión Beneficios de evaluación del desempeño y la variable Sistema de Control Interno .....	70
Tabla 18 Correlación de Pearson entre la dimensión Nuevas tendencias de evaluación del desempeño y la variable Sistema de Control Interno .....	71

Tabla 19 Correlación de Pearson entre la dimensión Métodos de evaluación del desempeño y la variable Sistema de Control Interno .....	72
Tabla 20 Correlación de Pearson entre la dimensión Factores de evaluación de desempeño y la variable Sistema de Control Interno .....	73
Tabla 21 Correlación de Pearson entre la dimensión Ambiente de control y la variable Evaluación del Desempeño .....	74
Tabla 22 Correlación de Pearson entre la dimensión Evaluación de riesgo y la variable Evaluación del Desempeño .....	75
Tabla 23 Correlación de Pearson entre la dimensión Actividades de control y la variable Evaluación del Desempeño .....	76
Tabla 24 Correlación de Pearson entre la dimensión Información y comunicación y la variable Evaluación del Desempeño .....	77
Tabla 25 Correlación de Pearson entre la dimensión Actividades de supervisión del control interno y la variable Evaluación del Desempeño .....	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1.....	53
Figura 2.....	54
Figura 3.....	55
Figura 4.....	56
Figura 5.....	57
Figura 6.....	58
Figura 7.....	59
Figura 8.....	60
Figura 9.....	61
Figura 10.....	62
Figura 11.....	63
Figura 12.....	64

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Desde el año 1949, en los EE.UU., en que se desarrollaron significativos e importantes estudios en relación al control interno, han pasado considerables directivos, gerentes, etc., de prestigiosos organismos, comprendieron la modernidad de las organizaciones e instituciones, siempre alentados y motivados en la mejora de sus gestiones, se enmarcaron en la eficiencia, eficacia y la debida transparencia.

En nuestra nación, penosamente el sistema de control interno, todavía no está considerado como política de estado o como sistema, razón por la que no se puede aplicar en forma eficiente en las entidades de la administración pública para obtener resultados positivos; se requiere a priori rendir sus frutos, para frenar los descontroles con el patrimonio del estado que está trasgrediendo el control presupuestario de las organizaciones u organismos del estado.

El año 1953 cuando se fundó la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores-INTOSAI, y que congrega ciento setenta (170)

Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), define al control interno como “...un instrumento de gestión que se utiliza para proporcionar una garantía razonable del cumplimiento de los objetivos establecidos por el titular o funcionario designado”.

También, FONACE, que brinda y detalla pormenores considera que el sistema de control interno, es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica.

En otras palabras, el Sistema de Control Interno no es un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes que lo conforman solo afecta al siguiente, sino que es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes.

De otro lado, tratándose de la evaluación del desempeño, Chiavenato, (2007), sostiene como una apreciación sistemática, cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (p. 243)

En el ámbito internacional, el Sistema de Control Interno contribuye al buen progreso de operaciones realizadas en la compañía, así como también, imposibilita errores y estafas que puedan realizarse en la gestión pública.

En el contexto de América Latina, se ha iniciado la aplicación del esquema y el método definido por el Informe COSO, introduciendo adaptaciones

dirigidas a obtener una mejor comprensión y utilización de los instrumentos y herramientas que incluye el documento y el enfoque que se utilizaría en la evaluación; de tal manera, que la administración conozca y esté informada de los criterios bajo los cuales debe rediseñar el marco integrado de control interno, los que serían utilizados en la evaluación.

El Marco Integrado de Control Interno Latinoamericano (MICIL) en desarrollo, es otra institución que puede enfocarse a nivel global de un país, hacia los poderes de un Estado, dirigido a los sectores importantes de la economía, las entidades públicas específicas, para las empresas privadas en sus diferentes actividades, enfocado a las organizaciones de la sociedad civil, a las municipalidades y especializado para las unidades de operación.

A nivel nacional, la Contraloría General de la República tras un dictamen del Tribunal Constitucional expresada en el 2019, perdió capacidad sancionadora. Por lo que funcionarios públicos que ejecutan fallas tienen que ser penados por su propia municipalidad y/o el gobierno regional; recorriendo el mapeo, de las 1.678 municipalidades distritales, solo el 9% durante los últimos 10 años había tenido por lo menos una auditoría. Es decir, que alrededor de 1,300 municipalidades no habían sido auditados. En cuanto a los municipios provinciales, de los 196 que existen, se encontró que un 30% no tenía Órgano de Control Institucional y tampoco un Sistema de Control Interno.

En el contexto regional, las instituciones u organismos del estado han avanzado en la conformación del sistema de control interno, sin que a la fecha puedan salir de los problemas a los que se les atribuye.

En el ámbito local, la EPS EMAPICASA, tendió un cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno, basado en

cincuenta y ocho (58) preguntas; de otro lado, para el seguimiento, de la Evaluación del estado de la implementación del SCI, denominado “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”, se presentaron aplicativos informático del SCI, basado en el Diagnóstico de la cultura organizacional.

Así mismo, el primer entregable, presentado fuera del plazo establecido, es decir el 01 de octubre de 2019; la institución local señaló como resultado deficiente o negativo en mérito al cuestionario del eje de cultura organizacional.

De igual forma, en el segundo entregable, dado en el plazo, hasta el 30 de octubre de 2019; la entidad cumplió la elaboración del plan en las preguntas negativas del cuestionario del diagnóstico de cultura organizacional.

Y, finalmente, el tercer entregable, que también se concedió fuera del plazo señalado es decir, el 3 de diciembre de 2019; la entidad cumplió con la elaboración del plan de acción anual-sección medidas de control.

Ante los reveses que acrecen de responsabilidad ética, el Titular de la Entidad en enlace con el Órgano, respecto al Eje de Cultura Organizacional asume la misión de reformular el Plan de Acción Anual; este disponga que las Unidades Orgánicas determinadas en los Planes de Acción Anual – sección medidas de remediación, y medidas de control la responsabilidad y compromiso para la realización de las acciones correspondientes para el cumplimiento en el plazo establecido de la implementación.

El Sistema de Control Interno en la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ica SA, se encuentra en proceso de implementación, si se podría calificar de 1 a 10 el puntaje sería 4 los más significativos o relevantes problemas que se viene presentando son: a). Cambio continuo de titulares y

funcionarios de confianza lo cual impide llevar una política de mejora dado que en el proceso de Implementación se capacita a los funcionarios responsables; sin embargo, al presentarse los cambios es empezar de nuevo atrasando el proceso;

b). La falta de interés de los responsables de la Implementación del Sistema de control Interno según directiva establece al titular de la entidad, (Gerente General o presidente del Directorio), Gerente de Administración y Finanzas o quien haga sus veces y las unidades orgánicas tales como Logística, Recursos Humanos, Presupuesto, presupuesto etc.; c). Falta de integridad y valores por parte de los servidores públicos; d). Falta el compromiso e interés por participar en las charlas y capacitaciones como parte del proceso de ISCI, lo que conlleva a no involucrarse en este proceso y, e). Empañamiento de una política de cumplimiento más de entendimiento y aplicación en los procesos, actividades y tareas de la ISCI.

De otro lado, el procedimiento para superar las carencias mencionadas líneas arriba, la Contraloría General de la Republica ha implementado una herramienta denominada Implementación del sistema de Control Interno y que a través de los tres ejes: Cultura de Organizacional, Evaluación de riesgo y Supervisión fundamentalmente se ha elaborado un Plan de Acción Anual - Sección de Medidas de Remediación sobre la base de los tres ejes y otro Plan de Acción Anual- Sección de Medidas de Control sobre la base de productos priorizados de bienes servicios y obras concordante con el presupuesto institucional en que deberá asignar hasta un 40% para el ejercicio fiscal

A través de la herramienta de control interno que ha establecido planes de acción anuales de manera permanente de enero a diciembre y así sucesivamente bajo la verificación de los Órganos de Control Institucional - OCI o en su defecto

de la Gerencias Regionales de Control o la Contraloría General de la República y sobre el hecho que los planes de Medidas de Control están concordantes con los presupuesto institucionales, se estaría evitando de cierta medida menguar el SCI dado que los productos priorizados corresponden a bienes, servicios y obras que ejecuta la entidad es parte de su misión y lo que se busca a través del SCI que cumplan de manera eficiente y eficaz.

Finalmente, es difícil determinar el tiempo por corresponder en un proceso permanente en el tiempo; pero si podemos establecer un grado de madurez de la ISC y, para ello se usó un cuestionario de 58 preguntas a desarrollarse de manera semestral y anual, y sobre esa información con evidencia se determina como van mejorando las cosas.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Delimitación espacial: la investigación se realizó en la ciudad de Ica.

Delimitación temporal: la presente investigación, se ejecutó durante 12 meses.

Delimitación teórica: se trabajó la respectiva investigación, con las variables: Sistema de Control Interno y Evaluación del Desempeño.

Delimitación Social: se invitó a los Funcionarios, Coordinadores y profesionales de la institución.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿En qué medida el Sistema de Control Interno se relaciona con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica - 2020?

### **1.3.2. Problemas específicos:**

PE1: ¿De qué manera el ambiente de control se relaciona con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?

PE2: ¿De qué manera las actividades de supervisión se relacionan con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?

PE3: ¿De qué manera las actividades de control se relacionan con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?

PE4: ¿De qué manera los beneficios de la evaluación del desempeño se relacionan con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?

PE5: ¿De qué manera los Factores de la evaluación del desempeño se relaciona con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?

PE6: ¿De qué manera los Métodos de la evaluación del desempeño se relaciona con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relaciona entre el Sistema de Control Interno y la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

### **1.4.2. Objetivos específicos:**

OE1: Determinar la relación entre el ambiente de control con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-

2020.

OE2: Determinar la relación entre las actividades de supervisión con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

OE3: Determinar la relación entre las actividades de control con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

OE4: Determinar la relación entre los beneficios de la evaluación del desempeño con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

OE5: Determinar la relación entre los Factores de la evaluación del desempeño con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

OE6: Determinar la relación entre los Métodos de la evaluación del desempeño con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación metodológica. –**

Para el cumplimiento de los objetivos en la investigación tipo no experimental, adquiere un diseño descriptivo -correlacional; se utilizó el método científico; trazándose instrumentos de investigación de datos para investigar el comportamiento de las variables; y para probar la hipótesis.

Todo tiene el sustento en la metodología de investigación que identifica el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra a aplicar; así como también las técnicas e instrumentos para recopilar, analizar

e interpretar la información.

### **1.5.2. Justificación teórica. –**

Se explicó el sistema de control interno y su relación con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica. Además de la importancia de fomentar la evaluación en la institución y, que a través de los resultados que se adquirió pretendemos contribuir a la descripción de los factores positivos que ocasionan el sistema de control interno; también, la indagación aportó información como el sistema de control interno incurrió en la mejora de la institución y de los objetivos. Esto permitió que los directivos y empleados de la organización utilizar reformas para lograr la eficiencia y eficacia y el respectivo beneficio de los usuarios.

### **1.5.3. Justificación práctica. -**

Se resolvió problemas conformando un conjunto de procedimientos, técnicas y gestión del sistema de control interno para comprobar la eficacia en la evaluación del desempeño; la implementación como su aplicación permitió analizar y evaluar la gestión administrativa, lo cual permitirá llevarlo a la experiencia las disposiciones de sus autoridades; estas destrezas permitirá recuperar la confianza y prioridad de los interesados y con ello contribuir a incrementar el ingreso y rentabilidad de la empresa considerando que mediante este instrumento se asegura la verificación sistemática de las actividades en relación a objetivos y metas. La correcta utilización de recursos e información y su aplicación de evaluación del desempeño significará la redefinición de políticas de gestión.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

En la elaboración de la presente investigación no se ha encontrado la cantidad suficiente de información; limitaciones que afecta su desarrollo; sin embargo, debo mencionar los gastos económicos que han generado el presente tema de investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Paredes, A. (2018), en su tesis de maestría, *Evaluación del Control Interno mediante la metodología COSO-2013 al departamento financiero del instituto ecuatoriano de Seguridad Social, centro de especialidades LLETAMENDI en el período 2016-2017*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.

El trabajo presenta El enfoque de investigación mixto; de tipo descriptivo; tipo de investigación transversal. Entre sus conclusiones, el autor halló falencias en el departamento financiero, donde fue necesario aplicar un modelo de control interno, método COSO 2013, para el mejoramiento, y lograr una seguridad razonable en la información contable y financiera de la institución.

Igualmente, la investigación posee fortaleza organizacional en su departamento financiero; sin embargo, aún con la persistencia de deficiencias en el control siguieron generando fuentes de fraude. Las oportunidades, es invertir

en busca de la mejora del servicio y de los procesos internos. En las debilidades se identificó la ausencia de controles adicionales a los de la dirección centralizada. Las amenazas están la desactualización de los estados financieros para la toma de decisiones. Se concluye que la evaluación del control interno en la institución mejorará la eficiencia y eficacia del departamento financiero.

Solís, E. (2014), en su tesis de maestría, El Sistema de Control Interno en los procesos de recaudación y su incidencia en la gestión administrativa del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo. Universidad Técnica de Ambato. Ambato-Ecuador.

El trabajo recató, un enfoque de investigación cualitativo. Con un nivel de investigación exploratoria. De tipo descriptiva-correlacional. La Población y muestra, consideró a 9 personas. El Instrumento, fue el cuestionario.

Entre las conclusiones señaladas, el autor señala a los recursos tecnológicos, que no cuentan con un software en la institución, impidiendo obtener informes oportunos; asimismo, los empleados se rigen a las disposiciones legales y no tienen establecidos manuales de procedimientos por escrito. Con referencia a la seguridad del personal, los empleados ingresan a través con contratos caucionados.

Por otro lado, el plan operativo se evalúa en periodos trimestrales a nivel de directores; también, en el área de recaudación se han realizado evaluaciones mensuales para verificar el cumplimiento de la programación presupuestaria. La organización siempre aplica las normas de control interno emitidas por la Contraloría General del Estado.

Hernández, J. (2015), en su tesis de maestría, Incidencia de la Evaluación del Desempeño en el Rendimiento Laboral de los funcionarios y funcionarias en

la dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la Policía de Carabobo. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.

La investigación, definió un diseño de investigación no experimental. Tipo documental y de campo. El Nivel de investigación, es descriptivo. La población y la muestra han sido considerados a 40 efectivos policiales. Con el Instrumento cuestionario.

Entre las conclusiones de la obra investigativa, se mantiene realizar el diagnóstico de indicadores del desempeño de la evaluación de los funcionarios en la Dirección de Inteligencia y Estrategias Preventivas de la policía de Carabobo, indicando falta de una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y por lo cual, no pueden cumplir los objetivos institucionales. El organismo policial no promueve ningún sistema de incentivos por la labor que desempeña el personal, los funcionarios, etc., Asimismo, en el establecimiento policial hay debilidades en cuanto a la evaluación del desempeño, y los factores necesariamente no se cumplen puntualmente con los objetivos propuestos relacionados a la evaluación.

Es importante destacar que se promueve la cooperación en el lugar de trabajo; se concluye que, el éxito dentro de la dependencia policial depende de una adecuada orientación profesional que reciban los efectivos.

Vásquez, D. (2017), en su tesis de maestría, Contribuciones del Control Interno a la mejora de la Rentabilidad de una empresa de servicios turísticos. Universidad Técnica del Norte. Ibarra-Ecuador.

Se presenta enfoques cuali-cuantitativo con énfasis en el aspecto cuantitativo. De tipo documental descriptivo y exploratorio. La población y la muestra representada en 11 trabajadores de la organización. El Diseño de

investigación, es no experimental. Con un Instrumento, cuestionario.

Sostiene en sus conclusiones el autor, dado una baja economía de integración en la institución, es imprescindible que desarrollen e implementen un Sistema de Control Interno, para dar continuidad al proceso de mejora continua de procesos. También dentro del contexto de estudio, se pudo evidenciar una serie de falencias debido a que la gestión de la entidad se basa en una administración empírica. La aplicación de COSO 2013 permitió levantar la base de datos sobre aspectos relevantes que han venido mermando la composición financiera de la entidad.

Heidys, G. (2015), en su tesis de investigación de maestría, Sistema de Estructuración Integral de Control Interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el estado Aragua. Universidad de Carabobo. La Morita-Venezuela.

Presenta un Diseño de investigación, no experimental. Con un nivel de descriptivo. La Población y muestra consideró a 22 sujetos. El Instrumento, fue un cuestionario.

Entre las conclusiones, se trasmite que el área de inventarios carece de controles internos capaces de garantizar la eficiencia y eficacia de las actividades realizadas. Por otra parte, la identificación de las debilidades y fortalezas, permitieron destacar la presencia de los aspectos de mejora que deben ser atacados para lograr adaptar los controles existentes al sistema de estructuración integral de control interno planteado por el COSO 2013. Por ello, fue necesario describir las estructuras, asignación de autoridad y responsabilidades para adaptar el ambiente de control al Informe COSO 2013.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Choez, W. (2017), en su título de investigación de maestría, El Sistema de Control Interno como Instrumento de Gestión para la adecuada toma de decisiones en la empresa Servicentro Primavera SRL 2015-2016. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca-Perú.

El respectivo trabajo de estudio, presenta el método dialéctico, con un diseño de investigación no experimental; tomando como población y muestra a 33 personas; siendo utilizado como instrumento, el cuestionario.

En su principal conclusión, indica que el Sistema de Control Interno implantado en la empresa Servicentro Primavera SRL, incide de manera positiva en un 85%, en las distintas áreas de la empresa. La gerencia de la empresa sabe que el conocimiento es importante para el desarrollo y mejora continua de los procesos internos de la misma. En cuanto a la toma de decisiones gerenciales, estas están satisfechas en un 100% de los accionistas. Por lo que se ha comprometido que mantendrá la fluida comunicación con los trabajadores, implantando nuevos sistemas de información.

Obeso, L. (2018), en su tesis de maestría, El Control Interno en el desarrollo de los Procedimientos de Selección convocados por la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres en el Año 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.

La obra investigada, señala un enfoque cuantitativo, basado en una metodología hipotético-deductivo; el tipo de investigación es nivel descriptivo-correlacional; su diseño es no experimental. La población basada en 246 personas, tuvo una muestra de 150 servidores; siendo el instrumento, el cuestionario.

Las conclusiones, sostiene que El control interno se relaciona significativamente con los procesos de contrataciones convocados en la Municipalidad de San Martín de Porres, teniendo una correlación Rho Spearman de 0,902, por lo que su nivel de relación presenta deficiencia en las variables. Igualmente las dimensiones, El ambiente de control, La evaluación de riesgos, Las actividades de control, La información y comunicación y, La supervisión y seguimiento, se relacionan significativamente a un nivel de relación deficiente.

Revilla, R. (2019), en su tesis de maestría, El sistema de Control Interno en el Desarrollo de la Gestión Administrativa de una universidad pública de Lima Metropolitana 2017. Universidad de San Martín de Porres. Lima-Perú.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básica, teniendo un diseño no experimental. La población fue de 70 servidores, y su muestra arrojó a 32 individuos; y su instrumento como cuestionario.

Entre las conclusiones, indica una falta de liderazgo en la respectiva universidad, careciendo de la implementación del Sistema de Control Interno, e impidiendo un real cambio en los compromisos para lograr los objetivos.

Igualmente, el desarrollo de la cultura organizacional, ha sido afectado respecto a cuestiones vinculadas al control interno, la calidad del servicio, el impulso y práctica de valores; y, donde las recomendaciones de la OCI en la institución se mantienen en proceso de ejecución. La gestión se ve minimizada, impidiendo el desarrollo de la gestión administrativa de la organización.

Bonifacio, E. (2017), en su tesis de maestría, Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz. 2017. Universidad Cesar Vallejo. Ancash-Perú.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional no experimental;

tanto la población como la muestra es de 43 trabajadores del municipio, siendo un muestreo de aleatorio simple; el instrumento de investigación, cuestionario.

En las conclusiones, se elaboró una Propuesta de evaluación de desempeño en la institución, teniendo en cuenta la normatividad vigente de la ley Servir; de igual forma, al contratar personal administrativo por la modalidad CAS 1057, omite políticas generales, los procesos de evaluación del desempeño de la municipalidad; originando una mala aptitud en las personas para desempeñar cargo de mayor responsabilidad, mal conocimiento del puesto, mala disciplina ,mala cortesía, no rindieron trabajar en equipo, y menos se les vio iniciativa para desarrollar las labores dentro del concejo.

Pajares, M. (2017), en su tesis de maestría, Modelo de Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo en la Universidad Nacional de Cajamarca. 2016. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca-Perú.

La presente, de tipo de investigación descriptiva-explicativa, y proposicional. Un diseño no experimental y de corte transversal. La población fue 380 y su muestra de 62 trabajadores. El instrumento, fue un cuestionario.

Entre sus conclusiones, el autor, indica tres aspectos por las cuales la investigación padece; la primera por deficiencias en no considerar al personal sus actitudes, conocimientos, etc. para la evaluación del desempeño; igualmente, las limitaciones, dio como los resultados no se ajustaron a la realidad debido a las deficiencias enunciadas anteriormente, y finalmente las restricciones al no existir una política institucional respecto a la evaluación del desempeño del personal administrativo.

## 2.2. Bases Teóricas - Científicas

### 2.2.1. Sistemas de Control Interno

El Diccionario de la Real Academia define el control como la acción y efecto de comprobar, inspeccionar, fiscalizar o intervenir. Por su parte, WordReference, establece que el control implica comprobar e inspeccionar una cosa, tener dominio o autoridad sobre alguna cosa o limitar o verificar una cosa.

Asimismo, en el art. 4° de la [Ley N° 28716](#) (2006), Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, sostiene, que es un Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud, de las autoridades y el personal organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos que establece

Según [Meléndez](#) (2016), es uno de los aspectos más importantes, sostiene que el control interno, “es una herramienta de gestión, comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan o se implementan en las empresas dentro de un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y el personal de la empresa, para la custodia y protección de sus activos y patrimonio, promoción de la eficiencia en sus operaciones, promoviendo el mayor grado de rentabilidad” (p. 22)

#### **Los Objetivos del Control Interno en el sector público**

Según la [Contraloría General de la Republica](#) (2016), indica a los objetivos que esboza es: a). **Gestión Pública**, está relacionado con los controles internos que adopta la entidad pública para asegurar que se ejecuten las operaciones como la efectividad, que tiene relación directa con el logro de los objetivos y metas programadas; la eficiencia tiene relación existente entre los

bienes o servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos, y la economía que son términos y condiciones bajo los cuales se adquieren recursos físicos, financieros y humanos, en cantidad y calidad apropiada y al menor costo posible; comprendiendo los roles de los procesos de planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la entidad, así como los sistemas de medición de rendimiento y monitoreo de las actividades ejecutadas, **b) Lucha Anticorrupción**, está relacionado con las medidas adoptadas por la entidad pública para prevenir o detectar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o apropiaciones indebidas, que podrían resultar en pérdidas significativas para la entidad, incluyendo los casos de dispendio, irregularidad o uso ilegal de recursos; **c) legalidad**, mediante el dictado de políticas y procedimientos específicos, asegura que el uso de los recursos públicos sea consistente con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos y concordante con las normas relacionadas con la gestión gubernamental, y **d) Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública**, es asegurar que la información sea válida y confiable; revelada razonablemente en los informes. La información es legal porque sus actividades cumplen las condiciones para ser considerada como tal. (p. 21)

### **Los Fundamentos del Control Interno en el sector público**

La [Contraloría General de la Republica](#) (2016), sostiene que están referidos a los pilares, como: **a). Autocontrol**, que es la capacidad de todo servidor público de evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar y solicitar ayuda cuando lo considere necesario, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz.

Igualmente, el autocontrol al considerarse como inherente e intrínseco a todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones a realizar por el servidor público, en procura del logro de los propósitos de la entidad, requiere: un compromiso, competencia y responsabilidad por parte de los funcionarios con el ejercicio de su labor, y la plena responsabilidad de los funcionarios para asumir sus propias decisiones y autorregular su conducta. (p. 25); **b). Autorregulación**, que es la capacidad institucional para reglamentar, con base en la Constitución y en la ley, los asuntos propios de su función y definir aquellas normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación efectiva y transparente de sus acciones.

Mediante este proceso, la entidad adopta los principios, normas y procedimientos necesarios para la operación del Sistema de Control Interno. Favorece el autocontrol al normalizar los patrones de comportamiento requeridos para el cumplimiento de los objetivos y hace efectivo y transparente el ejercicio de su función constitucional ante la comunidad y los diferentes grupos de interés, cumpliendo con la promulgación de valores, principios y conductas éticas del servicio público; la generación de Códigos de Buen Gobierno, que establezcan las normas que se imponen las entidades públicas para garantizar el cumplimiento de una función administrativa proba, eficiente y transparente; la definición de un modelo de operación que armonice las leyes y las normas pertinentes a su fin, con los sistemas, los procesos, las actividades y las acciones necesarias para el cumplimiento de los propósitos institucionales y, el establecimiento de políticas, normas y controles tendientes a evitar o minimizar las causas y los efectos de los riesgos capaces de afectar el logro de objetivos, (p. 26); **c). Autogestión**, es la capacidad que interpreta, coordina y aplica de manera efectiva, eficiente y eficaz

la función administrativa que le ha sido delegada por la Constitución y las normas legales. Igualmente, se fundamenta en la autogestión al promover la autonomía organizacional necesaria para establecer sus debilidades de control, definir las acciones de mejoramiento y hacerlas efectivas, a la vez que asume con responsabilidad pública las recomendaciones generadas por los órganos de control y les da cumplimiento con la oportunidad requerida, requiriendo: La comprensión, por parte de la entidad y de los servidores públicos, de las competencias y funciones asignadas por la Constitución y la ley.

La organización de la función administrativa y de su control de acuerdo con las características propias de cada entidad; La articulación de los procesos, las actividades y las acciones requeridas para la ejecución de los planes, los programas y los proyectos necesarios al logro de los objetivos institucionales y sociales del Estado. La conformación de la red de conversaciones que articula los procesos, las actividades y las acciones requeridas para la ejecución de los planes, los programas y los proyectos necesarios al logro de los objetivos institucionales y sociales del Estado, y La ejecución de planes de mejoramiento y el seguimiento efectivo a su impacto en la organización. (p. 26)

## **Dimensiones**

### **1.- Ambiente de control**

La [Contraloría General de la Republica](#) (2016), indica que es el conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia debida, incluidas las normas de conducta que se espera. (p. 35)

Asimismo, comprende los principios de integridad y valores éticos que deben

regir en la entidad, los parámetros que permitan las tareas de supervisión, la estructura organizativa alineada a objetivos, el proceso para atraer, desarrollar y retener a personal competente y el rigor en torno a las medidas de desempeño, incentivos y recompensas.

### **Integridad y valores éticos**

La entidad utiliza códigos de conducta y otras políticas para comunicar normas de conducta éticas y morales adecuadas y hacer frente a conflictos de interés, pagos indebidos, uso adecuado de los recursos, actividades políticas, aceptación de regalos o donaciones; vemos elementos de que el principio se está cumpliendo: **a).** Existe un clima ético que contribuye a la efectividad de las políticas de la entidad; **b).** Los titulares y la alta gerencia/directivos juegan un papel clave en la cultura organizacional íntegra y ética. Ante un indicio de conducta inapropiada se toman medida apropiadas rápidas; **c).** Transmite mensajes éticos a través del ejemplo; **d).** Ante un evento no ético, los servidores públicos saben actuar y siguiendo los canales adecuados y, **e).** Existe presión de grupo para motivar comportamientos apropiados. (p. 35)

### **Competencia profesional**

En la entidad se demuestra un compromiso por atraer, desarrollar y retener individuos competentes alineados con sus objetivos. La conducción y tratamiento del personal de la entidad es justa y equitativa, se comunica claramente lo que se espera del personal así como las sanciones que ocasionan los incumplimientos, donde algunos principios se cumplen: **a).** Define y actualiza las tareas específicas requeridas para cada puesto de trabajo; **b).** Desarrolla procesos de selección orientados a garantizar la

atracción, desarrollo y retención de profesionales competentes para el sector público; **c).** Evalúa periódicamente los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para realizar trabajo y, **d).** desarrolla actividades para capacitar a los empleados en el desempeño. (p. 36)

## **2.- Evaluación del riesgo**

Según la [Contraloría General de la Republica](#) (2016), es un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar sucesos.

### **Objetivos claros**

Hace referencia a una entidad que especifica sus objetivos para permitir la identificación y evaluación de riesgos relacionados como **a).** Identifica aseveraciones de los estados financieros; **b).** Especifica objetivos asociados a la información financiera; **c).** Revisa y actualiza el entendimiento de las normas y estándares aplicados y, **d).** Considera el cumplimiento de objetivos de acuerdo a las actividades de la entidad. (p. 37).

### **Identificación de fraude**

Hace referencia a una entidad que considera la posibilidad de fraude:

**a)** Considera todo tipo de fraudes: fraude en el reporte, posible pérdida de activos y la corrupción resultante de las diversas formas de fraude y mala conducta; **b).** Evalúa incentivos y presiones que promueven la existencia de fraude; **c).** Evalúa la existencia de oportunidades que pueden estar promoviendo el fraude y, **d).** Se evalúa si el modo de gestión u otras actitudes pueden justificar acciones inapropiadas. (p. 38)

### **3.- Actividades de control**

La [Contraloría General de la Republica](#) (2016), indica que son actividades políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos.

Para ser efectivas deben ser apropiadas, funcionar consistentemente de acuerdo a un plan a lo largo de un periodo determinado y tener un costo adecuado, que sea razonable y relacionado directamente con los objetivos del control. De igual modo, estas, se dan en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad. Se debe buscar un balance adecuado entre la prevención y la detección en las actividades de control. (p. 38)

#### **Desarrollo de actividades de control para mitigar los riesgos**

Hace referencia a una entidad que define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos.

Este principio incluye tareas y responsabilidades de autorización, aprobación registro y revisiones de las operaciones, transacciones, controles físicos, reconciliaciones, y hechos que deben ser asignados a personas diferentes a fin de reducir el riesgo de errores o acciones inapropiadas de fraude u otros, donde algunos de los elementos se cumplen: **a).** Aseguran que la respuesta al riesgo que se realiza aborda y mitiga los riesgos; **b).** Los controles de aplicación o controles de transacciones se han diseñado para responder a los riesgos en los procesos relevantes para el logro de los objetivos; **c).** Aplican en los distintos niveles de la entidad y los procedimientos de autorización, incluyendo los términos y condiciones, son documentados y claramente comunicados a los funcionarios y servidores; **d).**

Establecimiento de restricciones de acceso a las aplicaciones para los procesos importantes que utilizan tecnología de la información; **e)**. Los controles de transacciones se han asignado a personas o unidades distintas y, donde dicha segregación no es posible, se ha desarrollado actividades de control alternativos y, **f)**. Existen lineamientos, para el acceso, control, uso y disposición de los bienes y activos de la entidad. (p. 39)

### **Despliegue de actividades de control a través de políticas y procedimientos**

Hace referencia a una entidad que despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del Control Interno y los procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica.

La responsabilidad por cada proceso, actividad o tarea debe ser claramente definida, específicamente asignada y formalmente comunicada al funcionario respectivo. Por tanto, la ejecución o modificación de los procesos actividades o tareas debe contar con la autorización y aprobación de los funcionarios en el rango de autoridad respectivo; este principio se cumple: **a)**. Emplea un registro de indicadores de desempeño para procesos, procedimientos, actividades y tareas, que establecen lo que se espera; **b)**. Las instrucciones que se dan o imparten a los funcionarios de la entidad se hacen por escrito o por un medio que puede ser verificable y formalmente aceptado; **c)**. Evalúa la ejecución de los procesos, actividades y tareas asegurándose que cumplan con los requisitos aplicables (jurídicos, técnicos y administrativos de origen interno y externo); **d)**. La entidad cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas y los actualiza cuando es necesario; **e)**. Establece políticas y procedimientos de responsabilidad y de rendición de cuentas; **f)**. Los cambios significativos han sido evaluados mediante una evaluación periódica de los riesgos de los procesos; **g)**. El

personal competente y con autoridad suficiente desarrolla las actividades de control con el debido cuidado y atención y, **h**). El personal responsable investiga y actúa sobre asuntos identificados como resultado de la ejecución de las actividades de control. (p. 39)

#### **4.- Información y comunicación para mejorar el control interno**

De acuerdo a la [Contraloría General de la Republica](#) (2016), se refiere a la información necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo las responsabilidades de Control Interno que apoyen el logro de sus objetivos. La administración obtiene y utiliza la información relevante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno; dónde la comunicación es el proceso continuo de suministro, intercambio y obtención de información necesaria:

a) La comunicación interna es el medio por el cual la información se difunde en toda la entidad, que fluye hacia arriba, hacia abajo y en toda la entidad. Esto permite al personal recibir un mensaje claro de la alta dirección sobre el hecho que las responsabilidades de control deben ser tomadas en serio; y, b). La comunicación externa permite la entrada de información relevante de fuera y proporciona información a las partes externas en respuesta a las necesidades.

#### **Información de calidad para el Control Interno**

Hace referencia a una entidad que genera y emplea información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del Control Interno; donde elementos que se cumple esta: **a**). Dispone de un proceso para identificar la información requerida para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno; **b**). Captura la información, se

procesa y se reporta para la mejora del Control Interno; **c).** Produce información oportuna, actualizada, precisa, completa, accesible y verificable y, **d).** La información se revisa para determinar su relevancia en el apoyo de los componentes de Control Interno.

### **Comunicación de la información para apoyar el Control Interno**

Comunica la información incluyendo objetivos y responsabilidades del Control Interno para apoyar el funcionamiento del Control Interno en: **a).** Proceso para comunicar a todo el personal acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno y, **b).** Canales de comunicación interna que favorecen la comunicación de fallas del Control Interno que impiden el cumplimiento apropiado de los objetivos de la entidad. (p. 41)

## **5. Actividades de supervisión del control interno**

Según la [Contraloría General de la Republica](#) (2016), estas actividades cuentan con un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas con fines de mejora y evaluación.

El sistema de Control Interno viene a ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación. Asimismo, las evaluaciones continuas, independientes o de combinación de ambas son usadas para determinar si cada uno de los componentes y sus principios está funcionando. (p. 42)

### **Evaluación para comprobar el Control Interno**

Hace referencia a una entidad que selecciona, desarrolla y ejecuta evaluaciones continuas y periódicas para que se cumpla: **a).** Establece una línea de base del Control Interno que permita definir el proceso de mejora; **b).** Las evaluaciones al Control Interno están articuladas con los procesos de la entidad; **c).**

Los encargados de la evaluación tienen el conocimiento suficiente para comprender lo que están evaluando y, **d**). Existen mecanismos que incorporan objetividad a la evaluación. (p. 42)

### **Comunicación de deficiencias de Control Interno**

Comunica las deficiencias de manera oportuna las partes responsables de tomar acciones correctivas: **a**). **Comunica** las deficiencias a los responsables y adopta medidas correctivas a la alta dirección y, **b**). Implementa un procedimiento para el seguimiento de las medidas correctivas. (p. 42)

### **2.2.2. Evaluación del Desempeño**

[Chiavenato](#) (2007), dice “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro”. (p. 243)

De otro lado, en el manual de [Euroempleo](#), éste manifiesta que es “un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de ayudarles a mejorar”. (p. 3)

### **Dimensiones**

#### **1.- Objetivos y beneficios de las evaluaciones de desempeño**

Según [Corral](#) (2007), indica que los objetivos y beneficios son múltiples, y por ello cada organización puede definirlos a la hora de diseñar e implantar sus sistemas de Evaluación del Desempeño, pues de ese modo todos tendrán unas expectativas comunes acerca de lo que se pretende conseguir. (p.7)

### **Punto de vista de la organización**

Este aspecto dependerá de los intereses de cada organización, suele incluir dos objetivos: a). Mejorar el rendimiento individual y el colectivo como consecuencia; b). Desarrollar las competencias de los empleados, que suelen incluir a: recibir orientación y recursos para mejorar sus oportunidades de carrera profesional; recibir una opinión constructiva sobre lo que se hace bien, y lo que es mejorable; clarificar cuáles son las responsabilidades y prioridades en el negocio y en el trabajo individual; recibir ayuda para mejorar el rendimiento y, mejorar la comunicación presencial con sus jefes. (p.8)

### **Punto de vista de los managers**

[Corral](#) (2007), suele ver la Evaluación del Desempeño, como una herramienta para: desplegar en las personas de su equipo los objetivos de la unidad; asesorar y hacer un seguimiento del desempeño de sus colaboradores, y evaluar y reconocer el desempeño para ganar en equidad en las revisiones salariales. Desarrollar las competencias de su equipo. (p.8)

También, Chiavenato (2007), suma los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño que se pueden mostrar en fases: a). Permitir condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización; b). Permitir que los *recursos humanos* sean tratados como una importante ventaja competitiva de la organización, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de la administración y, c). Ofrecer oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva a todos los miembros de la organización, con la

consideración de los objetivos de la organización, de una parte, y los objetivos de los individuos, de la otra. (p. 248)

## **2.- Beneficios de la evaluación del desempeño**

Según [Chiavenato](#) (2007), declara que cuando un programa se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo, entre los principales hallamos: a). Beneficios para el gerente como: Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad; Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados; y, comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño. (p. 247);

### **Beneficios para el subordinado,**

Según [Chiavenato](#) (2007), sostiene que las reglas del juego, son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora; también conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de éste, cuáles son sus puntos fuertes y débiles; igualmente, Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño, y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia; por lo que hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

### **Beneficios para la organización**

Según [Chiavenato](#) (2007), este evalúa el potencial humano al corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada

empleado; identifica a los empleados que necesitan reciclarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad y selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia; y, Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo. (p. 249)

### 3.- Nuevas tendencias en la evaluación del desempeño

[Chiavenato](#) (2007), sostiene que las nuevas tendencias mantienen que:

A). Los indicadores que suelen ser sistémicos, visualizan a la empresa como un todo y forman un conjunto homogéneo e integrado que privilegia todos los aspectos importantes o relevantes. En principio, éstos deben desprenderse de la planeación estratégica de la compañía, la cual debe definir qué se medirá, cómo y cuándo. Un efecto de cascada facilita la localización de metas y objetivos de los diversos departamentos y niveles jerárquicos involucrados;

B). Los indicadores suelen ser seleccionados y escogidos con distintos criterios de evaluación, esto depende de que sean para premiaciones, remuneración variable, participación en los resultados, promociones, etc. también, es difícil que un único indicador sea lo bastante flexible y universal como para servir por igual para criterios diferentes; y, C). Los indicadores suelen ser escogidos en conjunto para evitar posibles distorsiones y para no afectar otros criterios de evaluación. Existen cuatro tipos principales de indicadores: **a) Indicadores financieros:** relacionados con elementos financieros, como flujo de caja, utilidad, rendimiento sobre la inversión, relación costo beneficio. **b) Indicadores ligados al cliente:** como satisfacción del cliente, tiempo de entrega de pedidos, parte abarcada del

mercado, competitividad en precio o calidad. c) **Indicadores internos**: como tiempo del proceso, índices de seguridad, índices de trabajo que se deben repetir, ciclo del proceso. d) **Indicadores de innovación**: como desarrollo de nuevos procesos, nuevos productos, proyectos de mejoras, mejora continua, calidad total, investigación y desarrollo.

### **Elemento integrador de las prácticas de recursos humanos.**

Según [Chiavenato](#) (2007), La evaluación del desempeño está cada vez más apoyada en la adopción de índices de referencia objetivos que permitan mejorar el proceso: a) Indicadores del desempeño global. b) Indicadores del desempeño grupal. c) Indicadores del desempeño individual.

La organización busca identificar aquellos talentos que serán los encargados y los responsables del resultado final global de sus unidades de negocios. La evaluación del desempeño continúa y complementa el trabajo de los procesos de integración de recursos humanos, porque monitorea y localiza a aquellas personas que tienen las características adecuadas para los negocios de la organización. (p. 266)

### **Procesos simples**

Según [Chiavenato](#) (2007), da a saber que la evaluación del desempeño deja de ser burocrática y reglamentada. Por lo general, la evaluación no estructurada y flexible es realizada por los ejecutivos de nivel inmediatamente superior, por medio del contacto directo y cotidiano con las personas implicadas en el proceso.

La evaluación es resultado de un entendimiento entre el evaluador y el evaluado, y no procede del juicio contundente del superior respecto al comportamiento del trabajador. Es casi una negociación, en el sentido de que

las dos partes intercambian ideas e información, lo cual da por resultado un compromiso conjunto: por una parte, el de brindar las condiciones necesarias para el crecimiento profesional y, por la otra, el de alcanzar determinados objetivos o resultados.

Evaluación del desempeño como forma de retroalimentación de las personas, se convierte en un poderoso instrumento de retroalimentación de información, o sea de “retroinformación” de las personas, para proporcionarles orientación, autoevaluación, autodirección y, por consiguiente, autocontrol, sea en lo tocante a la educación de las personas, capacitándolas para que puedan alcanzar mejor los objetivos propuestos, sea en relación con la participación en los resultados, como forma de incentivo y refuerzo de lo obtenido. (p. 264)

En este contexto, la evaluación del desempeño adquiere un sentido más amplio y envolvente, con la inclusión de nuevos aspectos, tales como:

- a). Competencia personal: entiéndase como la capacidad de la persona para aprender y absorber nuevos conocimientos y distintas habilidades;
- b). Competencia tecnológica: como la capacidad para asimilar el conocimiento de las distintas técnicas que se necesitan para el desempeño general y la multifuncionalidad;
- c). Competencia metodológica: como la capacidad para emprender y la iniciativa para resolver problemas de diversa índole. Algo como un espíritu emprendedor que resuelve problemas de forma espontánea;
- y, d). Competencia social: como la capacidad para relacionarse eficazmente con distintas personas y grupos, así como para desarrollar trabajos en equipo.

(p. 265)

De igual modo, la evaluación del desempeño requiere que se midan y comparen algunas variables individuales, grupales y organizacionales, para no caer en la subjetividad o en la falta de criterios, el sistema de evaluación del desempeño se debe apoyar en un amplio marco de referencia que fortalezca la congruencia de todos los aspectos.

La evaluación del desempeño cada vez le da más importancia a los resultados, a las metas y a los objetivos que al comportamiento mismo. Los medios están cediendo terreno a los fines alcanzados o que se pretenden alcanzar. Los medios corren por cuenta de las personas que los escogen libremente de acuerdo con sus preferencias o habilidades personales. Los fines se convierten en el parámetro de evaluación para recompensar un trabajo excelente.

Las organizaciones que tienen un gran desempeño procuran, de forma constante y sobresaliente, crear las condiciones ideales para obtener y mantener un gran desempeño de sus trabajadores. No se trata de una simple coincidencia. Resaltar los resultados, las metas y los objetivos establecidos de manera clara, unívoca y simple da lugar a tres vertientes: a) La reducción de la burocracia, se presenta cuando la evaluación del desempeño deja a un lado el exceso de papeleo y de cuestionarios que antes representaban un verdadero dolor de cabeza para los ejecutivos. La burocracia ha volado por los aires.

Por lo que, ahora se trata de constatar cuáles de los objetivos formulados han sido alcanzados y de saber cómo se podría mejorar el desempeño, de modo que las metas y los resultados sean cada vez más altos.Cuál es el resultado que se ha alcanzado y qué participación obtendrán el

individuo o el grupo que lo hicieron. Esto deja a las personas en libertad para escoger sus propios medios y para emplear mejor sus habilidades individuales y sociales; b) Evaluación hacia la cima, a diferencia del caso en que el subordinado es evaluado por el superior, la evaluación hacia la cima representa la otra cara de la moneda, pues permite que el equipo evalúe al gerente, si éste ha proporcionado al equipo los medios para alcanzar sus objetivos y cómo podría mejorar la eficacia del equipo y sus resultados.

La evaluación hacia la cima permite al grupo negociar con el gerente nuevos planteamientos en torno al liderazgo, la motivación y la comunicación que hagan que las relaciones de trabajo sean más libres y eficaces. El mando arbitrario del superior es sustituido por una nueva forma de actuación democrática, consultiva y participativa; c) La autoevaluación, constituye la tercera vertiente: cada persona puede y debe evaluar su desempeño como medio para alcanzar las metas y los resultados para superar las expectativas.

La evaluación del desempeño está íntimamente relacionada con la noción de las expectativas: Se trata de una teoría de la motivación que considera que la productividad es un resultado intermedio en la cadena que conduce a los resultados finales deseados, como el dinero, la promoción, el apoyo del gerente, la aceptación del grupo, el reconocimiento público, etc. (p. 266)

#### **4.- Métodos de evaluación de desempeño**

Según, [Corral](#) (2007), sostiene que los métodos de evaluación de desempeño son: a). **Continuas**, donde hay dos puntos a los extremos de una línea y el desempeño se sitúa en cualquier punto de la línea; b). **Semicontinuas**, igual

que la anterior pero se incluyen puntos intermedios para orientar dentro de la escala y, **Discontinuas**, la posición de las marcas ya está previamente fijada, el evaluador tiene que escoger una de las marcas.

Igualmente, el autor indica que hay varios tipos de escalas por los contenidos de lo medido: **a). Rasgos personales**, ya sean referidos a cualidades personales (honestidad, flexibilidad...) o referidas al desempeño del trabajo (calidad, planificación...); **b). Funciones del puesto de trabajo**, responsabilidades de la descripción del puesto de trabajo (definir la política de precios del producto, entrenar a la fuerza de ventas...); y **c). Conductuales**, se basa en la medición de conductas observables, que son críticas para el éxito o fracaso en el puesto de trabajo. (p.16).

### **Método de investigación de campo**

[Corral](#) (2007), dice que a través de entrevistas se verifica y evalúa el desempeño del colaborador investigando las causas, orígenes y motivos de tal desempeño por medio del análisis de hechos y de situaciones. Suele contar con una evaluación inicial (ayudada por unas preguntas) y un análisis complementario (ayudado por otras preguntas).

Asimismo, al trabajar el profesional en diferentes proyectos a lo largo del año, en realidad tiene varios jefes –de proyecto- que pueden evaluar su desempeño. Pero el empleado suele tener asignado para varios años un jefe virtual. Éste tiene que hablar con los jefes de proyecto que ha tenido su empleado asignado para indagar sobre qué tal ha hecho su trabajo en los distintos proyectos, antes de formalizar una evaluación anual. (p.17)

## **Método de autoevaluación**

Al empleado se le solicita hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño. En realidad, suele ser un método complementario a la evaluación del superior inmediato, y que se puede utilizar con el fin de hacer la entrevista de evaluación más interactiva, al involucrar más al empleado con sus opiniones.

### **5.- Factores de evaluación de desempeño**

Según [Corral](#) (2007), indican que los factores tratan normalmente de medidas del proceso donde interviene la persona o la función. La secuencia de definición de las medidas de desempeño sería la siguiente: a). Objetivo; b). Criterio de medida; c). Cuantificación de la medida y, d). Resultado.

#### **El perfil de la posición**

[Corral](#) (2007), indica que es una herramienta para actualizar la “descripción del puesto de trabajo” a los efectos de la ED. Contienen una serie de elementos como misión del puesto, lista de tareas y responsabilidades, líneas de reporting, etc. que haría muy extenso preparar una ED. Por eso, se utiliza una versión simplificada de la descripción del puesto, a la que se denomina perfil de la posición. Este perfil de la posición está individualizado y actualizado: se refiere a una persona dentro de una función específica y para un plazo temporal determinado, generalmente un año.

De otro lado, este perfil de la posición, suele contener un propósito de la posición, que suele ser un breve párrafo, y dos elementos imprescindibles: a). Áreas de resultados claves: Dentro de éstas áreas de resultados claves se definen los objetivos tal como hemos comentado antes;

b). Medidas o métricas (*performance metrics*): los métodos para medir la consecución de los objetivos, aquí se añadirían los criterios de medida que pueden ser estables en el tiempo, y la cuantificación de las medidas, específica para cada periodo.

### **La selección de los factores**

[Corral](#) (2007), puede relacionarse con la cultura y las estrategias de la organización, junto con los propios objetivos de desempeño. Cuando se habla de alinear el sistema de recompensas a la cultura y a las estrategias de la compañía, éste es el momento. Una vez al año, al menos, el desempeño de cada empleado va a ser valorado en relación a esos criterios. (p.21)

Por este motivo, organizaciones piensan primero en el conjunto de valores explícitos o implícitos con que quieren imprimir el carácter de la organización: calidad, servicio al cliente, innovación, trabajo en equipo, honestidad, etc.

Por otro lado, normalmente se reserva un espacio abierto para hacer comentarios donde se invita a los managers a explicar por qué han valorado más o menos el desempeño del empleado en ese factor. En este caso se recomienda al evaluador que añada ejemplos específicos observados durante el periodo de evaluación. Si se hiciera técnicamente estaríamos ante un sistema de incidentes críticos. (p.22)

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Ambiente de control:** Es el primer componente del sistema de control interno (SCI). Es una labor en la que intervienen todos los niveles institucionales, con diferentes papeles y con una profundidad congruente con su grado de autoridad y responsabilidad con respecto al sistema de control interno.

**Actividades de supervisión:** Actividad que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficacia y satisfacción mutua.

**Actividades de control:** Se definen como las acciones establecidas a través de las políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos.

**Beneficios:** Se refiere a un bien que es dado o que es recibido. El beneficio siempre implica una acción o resultado positivo y que por consiguiente es buena y puede favorecer a una o más personas.

**Evaluación de riesgo:** Es uno de los pasos que se utiliza en un proceso de gestión de riesgos. El riesgo  $R$  se evalúa mediante la medición de los dos parámetros que lo determinan, la magnitud de la pérdida o daño posible  $L$ , y la probabilidad  $p$  que dicha pérdida o daño llegue a ocurrir.

**Factores:** Elemento, circunstancia, que contribuye a producir un resultado.

**Información y comunicación:** La comunicación es un proceso en el que intervienen dos o más usuarios. Intercambian datos, mensajes y adoptan la postura de emisor y receptor de forma alternativa. La información es el conjunto de datos que se han elaborado previamente para configurar un mensaje.

**Métodos:** Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin.

**Objetivos:** Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta.

**Nuevas tendencias:** proceso de cambio en los grupos humanos, que da

lugar a nuevas necesidades, deseos, formas de comportamiento.

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

(H<sub>a</sub>) El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica. 2020.

(H<sub>0</sub>) El Sistema de Control Interno no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.2020

### **2.4.2. Hipótesis Específicos**

HE1: El ambiente de control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

HE2: Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

HE3: Las actividades de control se relacionan significativamente con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

HE4: Los beneficios de evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

HE5: Los Factores de la evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

HE6: Los Métodos de la evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.

## **2.5. Identificación de variables**

**Variable X:** Sistema de control interno

**Variable Y:** Evaluación del desempeño

## 2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable X</b>  Sistema de Control Interno	El sistema de control interno, es un Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud, de las autoridades y el personal organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos que establece el artículo 4° de la Ley N° 28716 Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.	La variable Sistema de Control Interno ha sido operacionalizada mediante las propuestas de dimensiones: Ambiente de Control; Evaluación de Riesgo; Actividades de Control; Información y Comunicación y, Actividades de Supervisión.  Estas permitieron la elaboración del instrumento, llamado Sistema de Control Interno cuestionario sobre Sistema de Control Interno, estructurado en cinco dimensiones, diez indicadores y veinte ítems.	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	1.- Siempre 2.- A veces 3.- Nunca
			Evaluación de riesgo	Competencia profesional	
			Actividades de control	Objetivos claros	
			Información y comunicación	Identificación de fraude	
			Actividades de supervisión del control interno	Desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos	
				Despliegue de actividades a través de políticas y procedimientos	
<b>Variable Y</b>  Evaluación del Desempeño	Según Chiavenato, (2007, p. 243), indica que La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.	La variable Evaluación del Desempeño ha sido operacionalizada mediante las propuestas de dimensiones: Beneficios; Objetivos; Beneficios; Nuevas tendencias; Métodos y, Factores de evaluación del desempeño.  Estas permitieron la elaboración del instrumento, llamado Evaluación del Desempeño cuestionario sobre Evaluación del Desempeño, estructurado en cinco dimensiones, diez indicadores y veinte ítems.	Objetivos de evaluación de desempeño	Punto de vista de la organización	1.- Siempre 2.- A veces 3.- Nunca
			Beneficios de evaluación de desempeño	Punto de vista de los managers	
			Nuevas tendencias de evaluación del desempeño	Beneficios para el subordinado	
			Métodos de evaluación del desempeño	Beneficios para la organización	
			Factores de evaluación de desempeño	Elemento integrador en los recursos humanos	
				<b>Procesos simples</b>	
	Métodos de investigación de campo				
	Métodos de autoevaluación				
	Perfil de posición				
	Selección de los factores				

## MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	REACTIVOS O ÍTEMS	ÍNDICE DE VALORIZACIÓN
<b>VARIABLE X</b> <b>SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, se utilizan códigos de conducta o ética para hacer frente a conflictos de interés, aceptación de regalos o donaciones.	3.- Siempre 2.- A veces 1.- Nunca
		Competencia profesional			En la EPS EMAPICASA de Ica, ante un indicio de conducta inapropiada se toman medida apropiadas rápidas.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa periódica los conocimientos, destrezas y habilidades para realizar el trabajo organizacional.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, se desarrolla capacitaciones a los empleados para el mejor desempeño de su competencia profesional.	
	Evaluación de riesgo	Objetivos claros	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, sus objetivos tienen claridad donde se identifica aseveraciones de los estados financieros.	
		Identificación de fraude			En la EPS EMAPICASA de Ica, se cumple los objetivos normados de acuerdo a las actividades de la institución.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa incentivos que promuevan la existencia del fraude.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa si el modo de gestión u otras actividades pueden justificar acciones inapropiadas.	
	Actividades de control	Desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad para alcanzar los objetivos institucionales.	
		Despliegue de actividades a través de políticas y procedimientos			En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad, fundamentados claramente y comunicados a los funcionarios y servidores de la organización.	
					La EPS EMAPICASA de Ica, cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa los procesos, actividades y tareas asegurando que cumplan los requisitos jurídicos técnicos.	
Información y comunicación	Información de calidad para el Control Interno	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, se procesa la identificación de la información para lograr un buen funcionamiento del control interno en la institución.		
	Comunicación de la información para			En la EPS EMAPICASA de Ica, emplea información relevante o de calidad para la mejora del control interno.		
				En la EPS EMAPICASA de Ica, existe un proceso para comunicar al personal directivo y funcionarios acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno de la institución.		

		apoyar el Control Interno			En la EPS EMAPICASA de Ica, existe canales de comunicación interna que favorecen y aseguren la confiabilidad o confidencialidad, de la comunicación cuando sean necesario.	
	Actividades de supervisión del control interno	Evaluación para comprobar el Control Interno	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución con fines de mejora.	
		Comunicación de deficiencias de Control Interno			En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución para ver si sus principios está funcionando.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, se comunica las deficiencias del control interno a la alta dirección para que adopten medidas correctivas, según corresponda.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, implementan procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas para superar las deficiencias en el control interno.	
			100%	20		
	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>Nº DE ÍTEMS</b>	<b>REACTIVOS O ÍTEMS</b>	<b>ÍNDICE DE VALORIZACIÓN</b>
<b>VARIABLE Y EVALUACIÓN LDEL DESEMPEÑO</b>	Objetivos de evaluación de desempeño	Punto de vista de la organización	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, tienen por objetivo mejorar el rendimiento individual y colectivo de los empleados y funcionarios.	3.- Siempre 2.- A veces 1.- Nunca
		Punto de vista de los managers			En la EPS EMAPICASA de Ica, tienen por objetivo desarrollar las competencias de los empleados y funcionarios a través de capacitaciones u otras actividades.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, realizan un seguimiento del desempeño de los empleados y funcionarios una vez que han sido asesorados para alcanzar los objetivos.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, comparten con las personas, empleados y funcionarios los objetivos que quiere alcanzar la institución.	
	Beneficios de evaluación de desempeño	Beneficios para el empleado	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, reciben programas de capacitaciones que los directivos realizan para mejorar el desempeño.	
		Beneficios para la organización			En la EPS EMAPICASA de Ica, conocen las medidas que los directivos utilizan para mejorar el desempeño.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, están a la expectativa de buenas oportunidades que ofrecen a los empleados.	
	Nuevas tendencias de evaluación del desempeño	Elemento integrador en los recursos humanos	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, los empleados son promocionados a ocupar cargos de confianza por el desarrollo de sus habilidades y destrezas.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, identifican el talento en las personas para que sean responsables de los resultados que esperan.,	
		Procesos simples			En la EPS EMAPICASA de Ica, localizan características idóneas en sus talentos para que asuman puestos claves de confianza en la institución.	
					En la EPS EMAPICASA de Ica, consideran que la evaluación es resultado de un entendimiento entre el evaluador y el evaluado.	

					En la EPS EMAPICASA de Ica, suelen intercambiar ideas entre el evaluador y el evaluado para lograr objetivos institucionales.	
Métodos de evaluación del desempeño	Métodos de investigación de campo	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, verifican a través de entrevistas y por medio del análisis el desempeño del personal administrativo.	En la EPS EMAPICASA de Ica, y evalúan por medio del análisis el desempeño del personal administrativo a través de entrevistas.	
	Métodos de autoevaluación			En la EPS EMAPICASA de Ica, solicitan o piden a los empleados realizar un sincero análisis de su desempeño profesional en la institución.		
Factores de evaluación de desempeño	Perfil de posición	20%	4	En la EPS EMAPICASA de Ica, las personas cumplen sus funciones administrativas y específicas en el plazo determinado de un año.	En la EPS EMAPICASA de Ica, contiene propósitos que se cumplen en el tiempo determinado..	
	Selección de los factores			La EPS EMAPICASA de Ica, al realizar sus actividades piensa en el conjunto de valores explícitos o implícitos.		
		100%	20			

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

En la presente investigación se empleó el tipo de estudio descriptivo–correlacional no experimental; esta investigación se debió principalmente a que las presentaciones de las variables no se manipularon deliberadamente; esto quiere decir que el análisis se llevó a cabo a través de la observación directa se midió el comportamiento de las variables de estudio (Hernández 2010, p. 142).

#### **3.2. Nivel de investigación**

La presente investigación es de nivel: correlacional. Para Hernández, Fernández et al. (2010, p. 63), los niveles correlacionales, tienen la finalidad de verificar y comprobar el grado de relación que existe entre la variable X y la variable Y, de manera individual; es decir, analiza y determina la relación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

### 3.3. Métodos de investigación

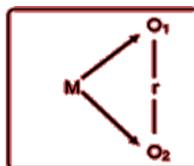
La investigación sostendrá un enfoque cuantitativo, porque considera como objeto y campos de investigación los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición y adoptará el método hipotético-deductivo.

La investigación aplicó el método analítico, lo cual tomó un diseño no experimental, porque el estudio solo se basa en identificar el cumplimiento de normas de control interno en la evaluación del desempeño de los directivos de la administración de la EPS EMAPICASA de la ciudad de Ica.

### 3.4. Diseño de investigación

En la investigación, se empleó un diseño descriptivo-correlacional. Transeccional o transversal. Este tipo de diseño trata primero en describir las variables tal y como se presenten, complementando el conocimiento que se tiene con la teoría que sirva para reforzar y ahondar lo aprendido.

Por otra parte, la correlación de las variables se realizó a fin de evaluar la relación entre dos variables (Hernández 2010, p. 125). Es Transeccional o transversal, pues residió en la recolección de datos; además, tuvo como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifestarán las variables de la investigación.



**Dónde:**

M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Sistema de Control Interno

r = Coeficiente de correlación entre las variables

O<sub>2</sub> = Evaluación del Desempeño

### 3.5. Población y muestra

Tanto la población y la muestra estuvo conformado por el personal Directivo, funcionarios y empleados de la EPS EMAPICASA de Ica.

<i>Grupo ocupacional</i>	<i>Cantidad</i>
Funcionarios	17
Coordinadores de unidades	10
Profesionales	39
<b>Total CAP Nominal</b>	<b>66</b>

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Encuestas.** - Se destinó con el fin de adquirir información sobre los aspectos concernidos con la investigación.

**Cuestionarios.** - Instrumento que se usó para realizar la encuesta.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

En la recolección de datos se elaboró un cuestionario de 20 ítems para medir las 5 dimensiones del Sistema de Control Interno (D1: Ambiente de Control; D2: Evaluación de Riesgo; D3: Actividades de Control; D4: Información y Comunicación y, D5: Actividades de Supervisión). Para la calificación de la prueba se tomó en cuenta la escala de medición de la variable X, donde “Siempre” equivale a 3 puntos, “A veces” equivale a 2 puntos y “Nunca” equivale a 1 punto.

Igualmente, se confeccionó un cuestionario de 20 ítems para medir las 5 dimensiones de la Evaluación del Desempeño (D1: Beneficios; Objetivos; D2: Beneficios; D3: Nuevas tendencias; D4: Métodos y, D5: Factores de evaluación del desempeño). Para la calificación de la prueba se tomó en cuenta la escala de medición de la variable Y, donde “Siempre” equivale a 3 puntos, “A veces”

equivale a 2 puntos y “Nunca” equivale a 1 punto

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

**Validación** Con respecto a la validación de los instrumentos, estas fueron realizadas por el juicio de tres expertos conocedores sobre los temas que se está trabajando y que a través de su firma y aprobación permitirán poder pasar a aplicarlos en la investigación.

Este análisis se obtuvo a través de Juicio de Expertos (anexos), con el fin de validar la recolección de datos, ósea el cuestionario. Los profesionales fueron los siguientes:

- Mg. Baltodano Saldaña, María Marleni (Contador Público), opinó que el instrumento de la matriz de evaluación tuvo una valoración “Muy Bueno”; para ambas variables.
- Dr. Rojas García, José Domingo (Contador Público), opinó que el instrumento de la matriz de evaluación tuvo una valoración “Muy Bueno”; para ambas variables.
- Dr. Otiniano Celestino, Luis Delfin (Administrador), opinó que el instrumento de la matriz de evaluación tuvo una valoración “Bueno”; para ambas variables.

Siguiendo la metodología utilizada en el curso de Construcción de pruebas:

1. Conceptualización de la prueba
2. Construcción de la prueba
3. Ensayo de la prueba
4. Análisis de los reactivos
5. Revisión de la prueba

## Confiabilidad

A razón de confiabilidad, se aplicó la Escala de Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un valor de 1 (cuadro abajo), de manera respectiva. Igualmente, estos resultados al ser mayores a 0.9, señalan que los instrumentos son confiables para su aplicación, con el resultado de  $\alpha = 1$ , es decir, tiene una **Muy alta** confiabilidad.

<b>k</b>	40
$\sum vi$	15.2
<b>vt</b>	212.2
<b>sección 1</b>	1.03
<b>sección 2</b>	0.93
<b>absoluto s2</b>	0.93
<i>Alfa de Cronbach</i>	<b>1.0</b>

Para la verificación de hipótesis, el estadígrafo de 0.05 de la prueba de chi cuadrado ( $\chi^2$ ) con un nivel de 0.01 de significación estadística

<i>Estadísticos de Prueba de Chi Cuadrado</i>		
	Sistema de Control Interno	Evaluación del Desempeño
Chi-cuadrado	4.571 <sup>a</sup>	13.000 <sup>b</sup>
gl	1	2
Sig. asintótica	.033	.002

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:

K = número de ítem

$S_i$  = varianza del instrumento

$St^2$  = varianza de la suma de los ítems

Luego de recoger los datos solicitamos la asistencia de un especialista en estadística con quien procesamos el diseño descriptivo, utilizando la tabla de frecuencias, distribución porcentual, desviación estándar y la media aritmética.

Asimismo, en la estadística inferencial se usaron los programas Excel y SPSS-25. Se obtuvieron las frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas. Se realizó la contratación de hipótesis a través del coeficiente de correlación de Pearson. Las discusiones se realizaron de acuerdo de los objetivos y a las hipótesis planteadas.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Para el análisis de la información se usó Excel y SPSS-24. La data se obtendrá frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y el coeficiente de correlación entre variables. La hipótesis fue analizada con el coeficiente de correlación de Pearson. La tesis de investigación, el instrumento va a tener un código, y se respetará la privacidad de los nombres de las personas encuestadas y, dicha información es de privacidad del investigador.

### **3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica**

En la presente investigación, el instrumento tiene un código, y se respetará el anonimato de los sujetos encuestados. Los resultados han sido analizados y evaluados, posteriormente se informará a los directivos de la institución con el fin de que tomen acciones pertinentes en beneficio de la respectiva institución, siguiendo las normas y reglamento de la escuela de post grado de la universidad.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

En el trabajo de investigación, consistió en la realización de encuestas al principal personal conformada por Directivos, funcionarios y empleados de la EPS EMAPICASA de la ciudad de Ica.

El trabajo de investigación estuvo direccionado con relación a sistema de control interno y la evaluación del desempeño, buscando datos claves para su realización adecuada. La entrevista se realizó a cabo en las instalaciones de la mencionada empresa, donde las variables de estudio son determinantes.

Finalmente, para la encuesta la muestra fue de 66 trabajadores, pero quedo en 50 directivos y funcionarios relacionados directamente con el tema de investigación.

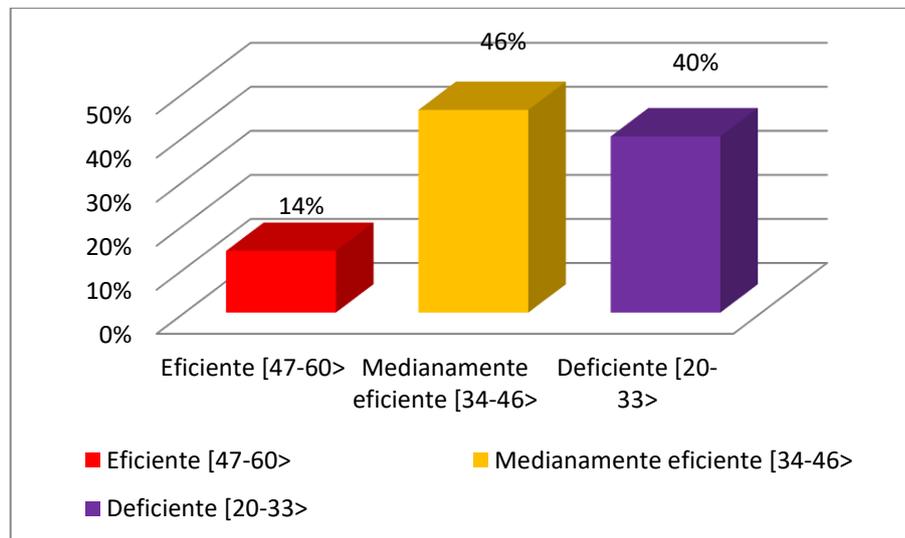
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1**  
**Sistema de Control Interno**

Categorías - Rangos	F	%
Eficiente [47-60>	7	14%
Medianamente eficiente [34-46>	23	46%
Deficiente [20-33>	20	40%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Media aritmética</b>	<b>17</b>	

*Nota:* muestra de estudio que perciben Medianamente eficiente el S C la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 1**



*Nota:* resultados de estudio que perciben medianamente eficiente el Sistema de Control.

#### **Interpretación:**

En la presente tabla, 23 funcionarios y directivos que corresponden el 46% de la muestra de estudio perciben Medianamente eficiente el Sistema de Control en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica; 20 funcionarios y directivos que afectan al 40% de la muestra de estudio perciben deficiente el Sistema de Control en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica, y 7 funcionarios y directivos que corresponden al 14% de la muestra de estudio

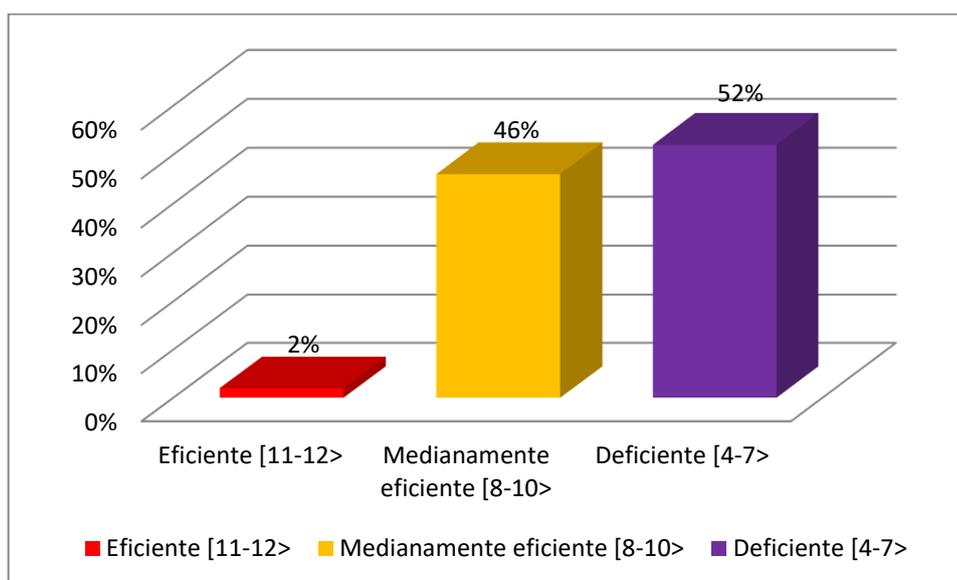
perciben eficiente el Sistema de Control en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 2**  
**Ambiente de Control**

Categorías - Rangos	F	%
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	1	2%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	23	46%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	26	52%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota:* muestra de estudio perciben deficiente el Ambiente de Control en la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 2**



*Nota:* resultados de estudio que perciben deficiente el Ambiente de Control

**Interpretación:**

En la presente tabla, 26 funcionarios y directivos que recaen el 52% de la muestra de estudio perciben deficiente el Ambiente de Control en la administración de la EPS EMAPICASA; 23 funcionarios y directivos que afectan al 46% de la muestra de estudio perciben medianamente eficiente el Ambiente de

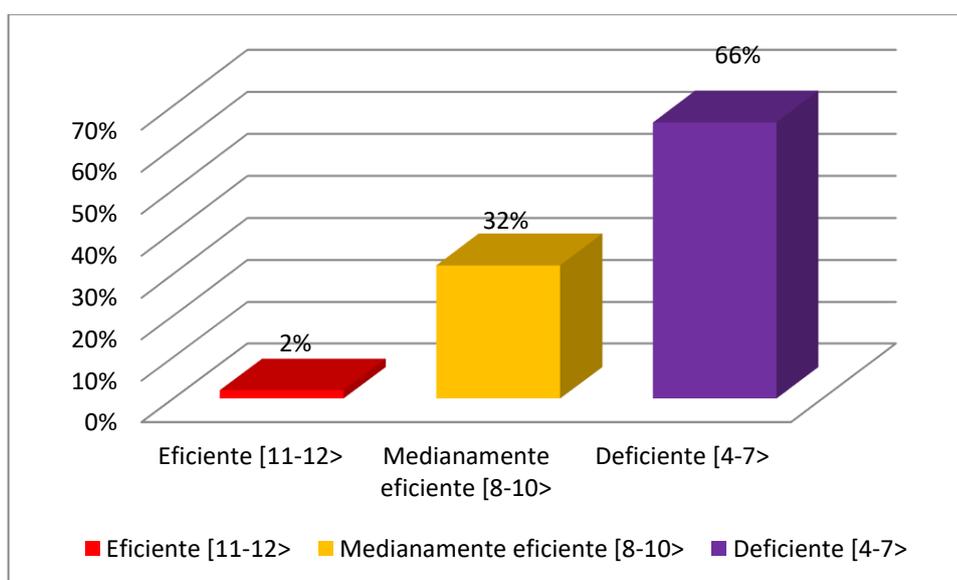
Control en la administración de la EPS EMAPICASA, y 1 funcionario o directivos, que corresponden el 2% de la muestra de estudio perciben eficiente el Ambiente de Control en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 3**  
**Evaluación de riesgo**

Categorías - Rangos	F	%
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	1	2%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	16	32%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	33	66%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota: muestra de estudio perciben deficiente la Evaluación de riesgo en la administración de la EPS EMAPICASA*

**Figura 3**



*Nota: resultados de estudio que perciben deficiente la Evaluación de riesgo*

**Interpretación:**

En la presente tabla, 33 funcionarios y directivos que recaen 66% de la muestra de estudio perciben deficiente la *Evaluación de riesgo* en la administración de la EPS EMAPICASA; 16 funcionarios y directivos que atañen al 32% de la muestra de estudio perciben medianamente eficiente la *Evaluación*

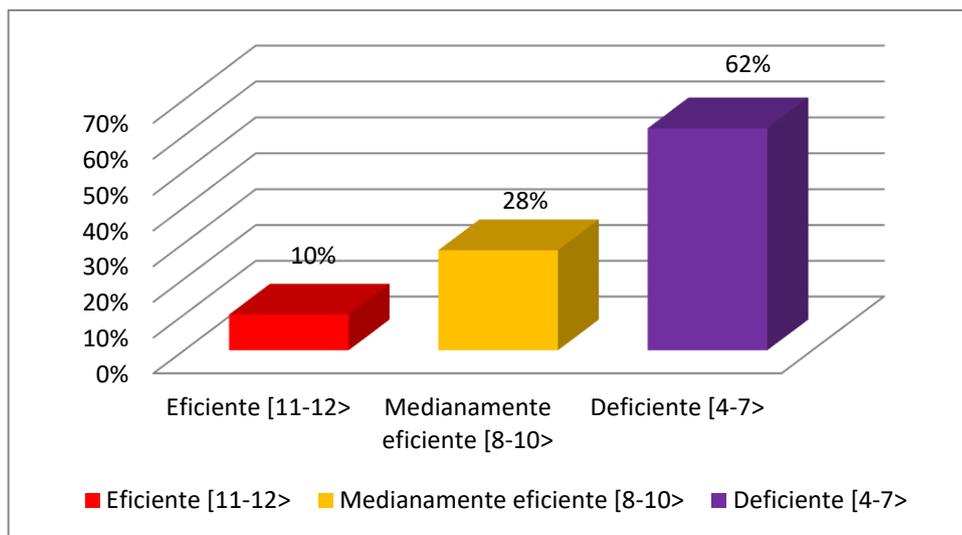
de riesgo en la administración de la EPS EMAPICASA, y 1 funcionarios o directivos, que corresponden el 2% de la muestra de estudio perciben eficiente la *Evaluación de riesgo* en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 4**  
**Actividades de control**

<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	5	10%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	14	28%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	31	62%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota:* muestra de estudio que perciben deficiente las Actividades de control en la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 4**



*Nota:* resultados de estudio, perciben deficiente las Actividades de control

**Interpretación:**

En la presente tabla, se observan 31 funcionarios y directivos que corresponden 62% de la muestra de estudio, perciben deficiente las Actividades de control en la administración de la EPS EMAPICASA; 14 funcionarios y directivos que corresponden 28% de la muestra de estudio perciben

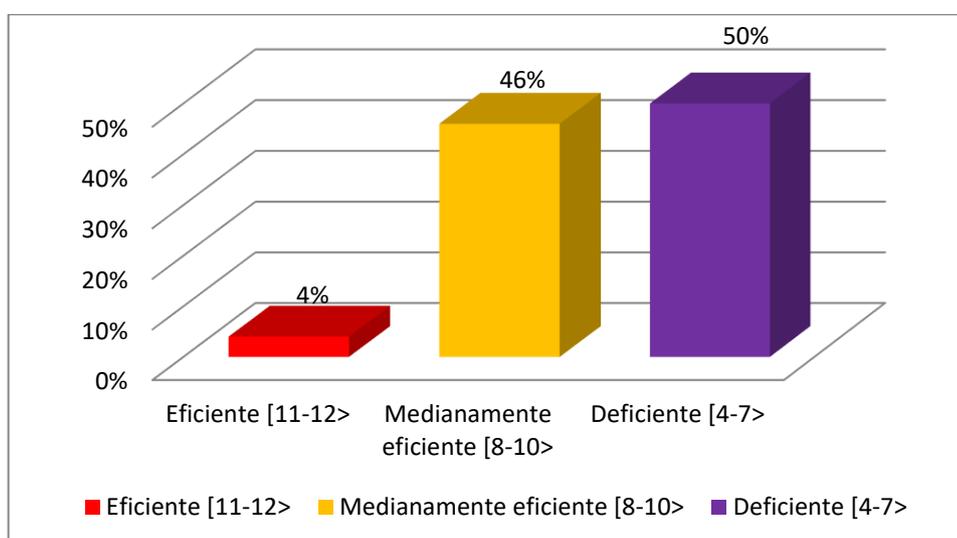
medianamente eficiente las Actividades de control en la administración de la EPS EMAPICASA, y 5 funcionarios o directivos, que corresponden el 10% de la muestra de estudio perciben eficiente las Actividades de control en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 5**  
**Información y comunicaciones**

<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	2	4%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	23	46%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	25	50%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota:* muestra de estudio que perciben deficiente la Información y comunicaciones en la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 5**



*Nota:* resultados de estudio que perciben deficiente la Información y comunicaciones

**Interpretación:**

En la presente tabla, 25 funcionarios y directivos afectan el 50% de la muestra de estudio perciben deficiente la *Información y comunicaciones en la*

administración de la EPS EMAPICASA; 23 funcionarios y directivos del 46% de la muestra de estudio perciben medianamente eficiente la *Información y comunicaciones* en la administración de la EPS EMAPICASA, y 2 funcionarios o directivo, del 4% de la muestra de estudio perciben eficiente la *Información y comunicaciones* en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 6**  
**Actividades de supervisión de control interno**

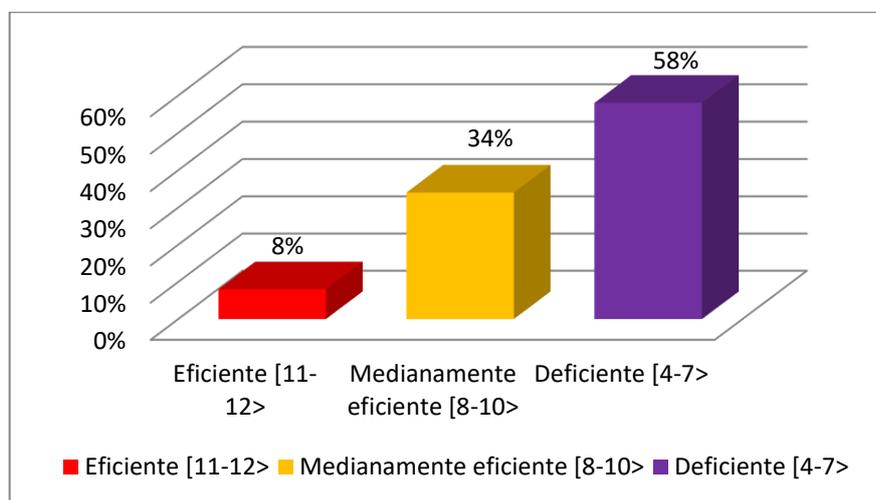
<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	4	8%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	17	34%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	29	58%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota: estudio que perciben deficiente las Actividades de supervisión de control*

*interno en la administración de la*

*EPS EMAPICASA*

**Figura 6**



*Nota: resultados de estudio que perciben deficiente las Actividades de supervisión de control interno*

**Interpretación:**

La presente tabla, 29 funcionarios y directivos que atañen 58% de la muestra de estudio, perciben deficiente las Actividades de supervisión de control

interno en la administración de la EPS EMAPICASA; 17 funcionarios y directivos que corresponden 34% de la muestra de estudio perciben medianamente eficiente las Actividades de supervisión de control interno en la administración de la EPS EMAPICASA, y 4 funcionarios o directivos, que corresponden 8% de la muestra de estudio perciben eficiente las Actividades de supervisión de control interno en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

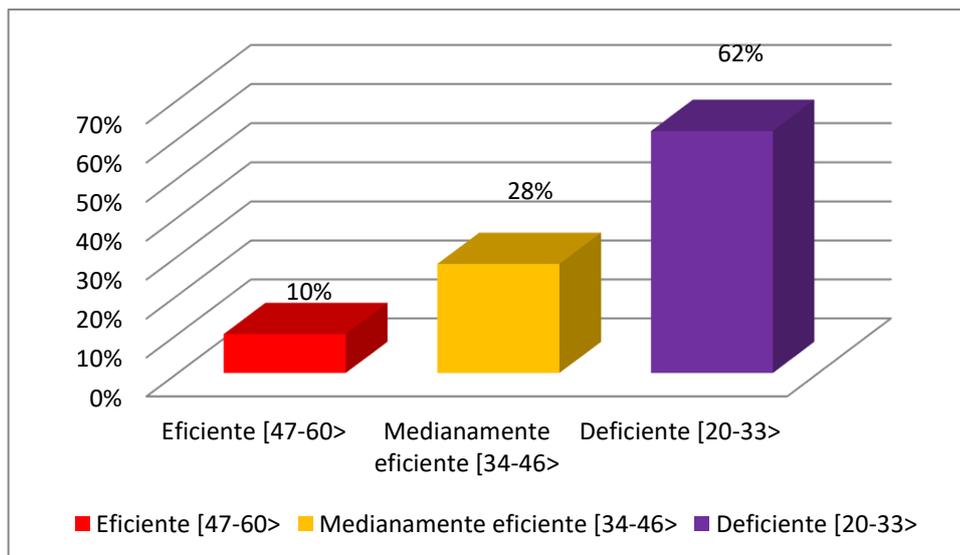
**Tabla 7**  
**Evaluación del desempeño**

<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [47-60&gt;</b>	5	10%
<b>Medianamente eficiente [34-46&gt;</b>	14	28%
<b>Deficiente [20-33&gt;</b>	31	62%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota:* muestra de estudio perciben deficiente la Evaluación del desempeño

en la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 7**



*Nota:* resultados de estudio perciben deficiente la Evaluación del desempeño

### Interpretación:

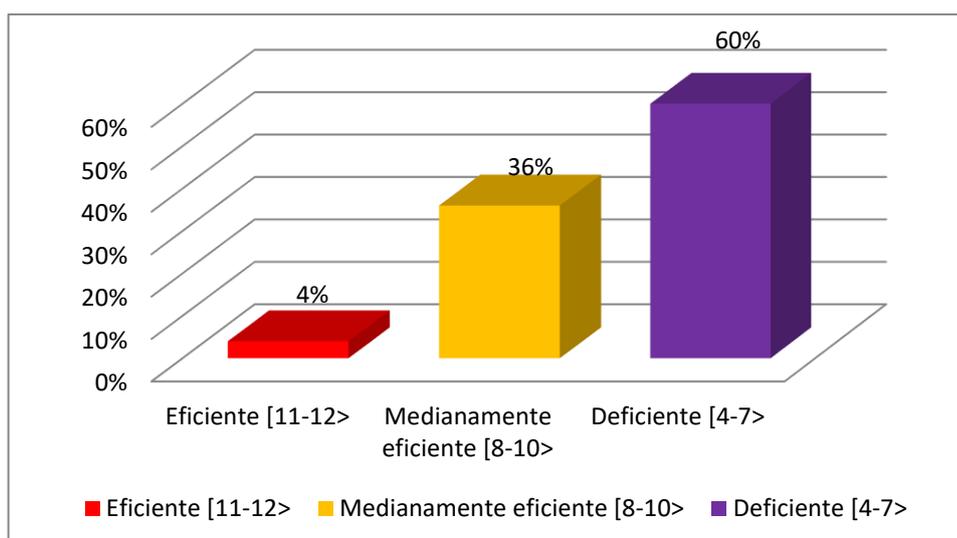
En la presente tabla, 31 funcionarios y directivos que tocan el 62% de la muestra de estudio perciben deficiente la Evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA; 14 funcionarios y directivos que recaen al 28% de la muestra de estudio perciben Medianamente eficiente la Evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA, y 5 funcionario o directivos, que atañen el 10% de la muestra de estudio perciben eficiente la Evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 8**  
**Objetivos de la evaluación del desempeño**

Categorías - Rangos	F	%
Eficiente [11-12>	2	4%
Medianamente eficiente [8-10>	18	36%
Deficiente [4-7>	30	60%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Media aritmética</b>	<b>17</b>	

*Nota:* muestra de estudio perciben deficiente los Objetivos de la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 8**



*Nota:* resultados de estudio perciben deficiente los Objetivos de la evaluación del desempeño

### Interpretación:

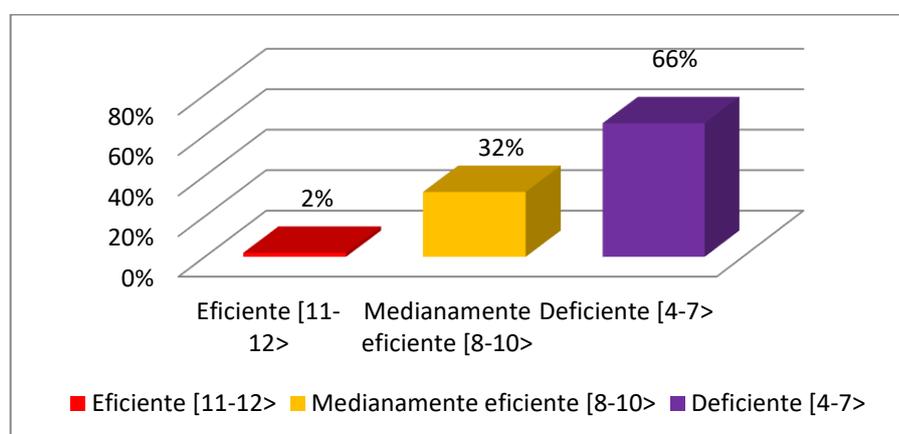
En la presente tabla, se observa 30 funcionarios y directivos que conciernen el 60% de la muestra de estudio perciben deficiente los Objetivos de la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA; 18 funcionarios y directivos que corresponden al 36% de la muestra de estudio perciben Medianamente eficiente los Objetivos de la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA, y 2 funcionarios o directivos, que corresponden el 4% de la muestra de estudio ven eficiente los Objetivos de la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 9**  
**Beneficios de evaluación de desempeño**

<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	1	2%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	16	32%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	33	66%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota: muestra de estudio que perciben deficiente los Beneficios de evaluación de desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA*

**Figura 9**



*Nota: resultados de estudio que perciben deficiente los Beneficios de evaluación de desempeño*

### Interpretación:

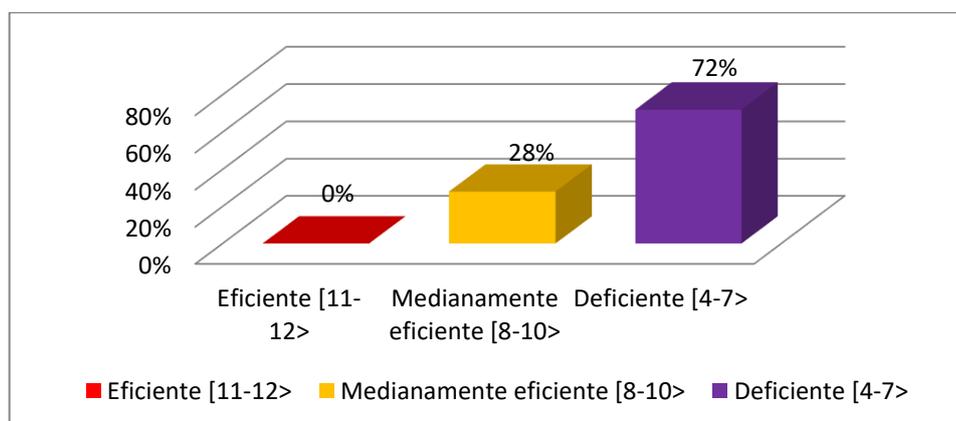
En la presente tabla, se observan que 33 funcionarios y directivos que corresponden 66% de la muestra de estudio perciben deficiente los Beneficios de evaluación de desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA; 16 funcionarios y directivos que corresponden al 32% de la muestra de estudio perciben Medianamente eficiente los Beneficios de evaluación de desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA, y 1 funcionario o directivo, que corresponden 2% de la muestra de estudio perciben eficiente los Beneficios de evaluación de desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 10**  
**Nuevas tendencias de evaluación del desempeño**

<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	0	0%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	14	28%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	36	72%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota: muestra de estudio que perciben eficiente las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA*

**Figura 10**



*Nota: resultados de estudio que perciben eficiente las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño*

### Interpretación:

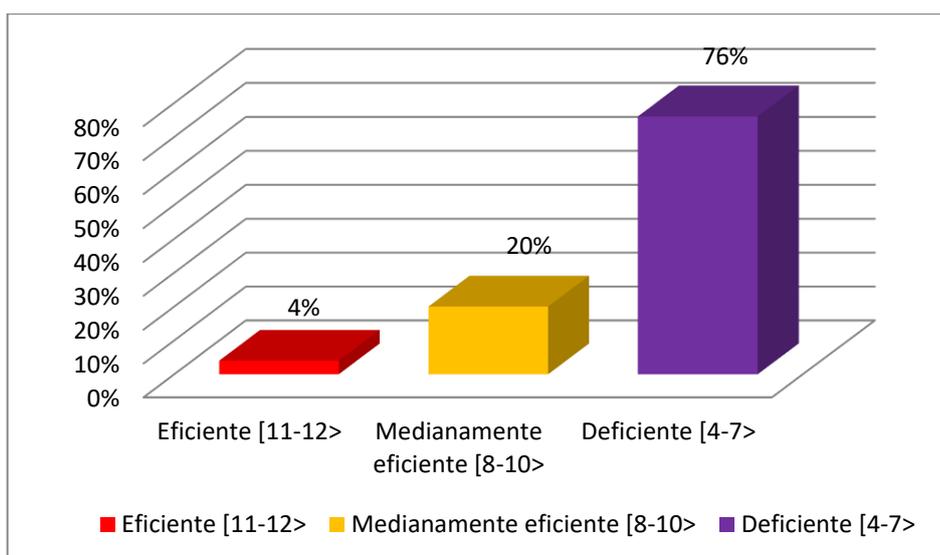
En la presente tabla, se observan que 36 funcionarios y directivos que corresponden el 72% de la muestra de estudio perciben eficiente las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA; 14 funcionarios y directivos que corresponden al 28% de la muestra de estudio perciben Medianamente eficiente las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 11**  
**Métodos de evaluación del desempeño**

<b>Categorías - Rangos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	2	4%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	10	20%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	38	76%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota: muestra de estudio perciben deficiente los Métodos de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA*

**Figura 11**



*Nota: resultados de estudio perciben deficiente los Métodos de evaluación del desempeño*

### Interpretación:

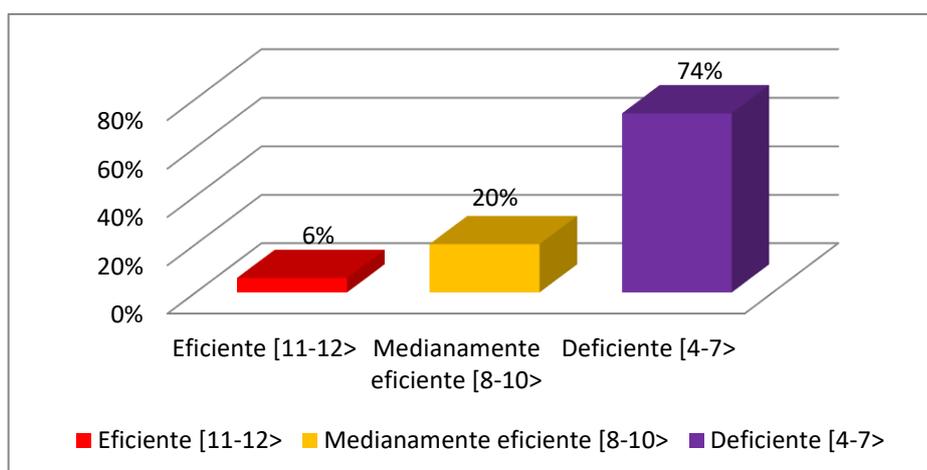
En la presente tabla, 38 funcionarios y directivos atañen el 76% de la muestra de estudio perciben deficiente los Métodos de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA; 10 funcionarios y directivos recaen 20% de la muestra de estudio perciben Medianamente eficiente los Métodos de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA, y 2 funcionarios o directivos, tocan 4% de la muestra de estudio perciben eficiente los Métodos de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 12**  
**Factores de evaluación del desempeño**

Categorías - Rangos	F	%
<b>Eficiente [11-12&gt;</b>	3	6%
<b>Medianamente eficiente [8-10&gt;</b>	10	20%
<b>Deficiente [4-7&gt;</b>	37	74%
<b>Total</b>	50	100%
<b>Media aritmética</b>	17	

*Nota:* muestra de estudio perciben deficiente los Factores de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA

**Figura 12**



*Nota:* resultados de estudio perciben deficiente los Factores de evaluación del desempeño

### **Interpretación:**

En la presente tabla, se observan a 37 funcionarios y directivos que corresponden 74% de la muestra de estudio perciben deficiente los Factores de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA; 10 funcionarios y directivos que corresponden 20% de la muestra de estudio perciben medianamente eficiente los Factores de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA, y 3 funcionario o directivos, corresponden el 6% de la muestra de estudio perciben eficiente los Factores de evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### **Pruebas Estadísticas no paramétricas, de correlación, de regresión.**

**Tabla 13**

**Correlación entre la variable sistema de control interno y las dimensiones de la variable evaluación del desempeño.**

	<b>VX : SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>
D1: Objetivos de evaluación de desempeño	$r = 0,596$
D2: Beneficios de evaluación de desempeño	$r = 0,372$
D3: Nuevas tendencias de evaluación de desempeño	$r = 0,437$
D4: Métodos de evaluación de desempeño	$r = 0,486$
D5: Factores de evaluación de desempeño	$r = 0,437$
<b>VY: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>	

### **Interpretación:**

Se muestra las correlaciones entre la variable sistema de control interno y las dimensiones de la variable evaluación del desempeño.

Existe una correlación de  $r = 0,596$ ; entre sistema de control interno y Objetivos de evaluación de desempeño.

Existe una correlación de  $r = 0,372$ ; entre sistema de control interno y Beneficios de evaluación de desempeño

Existe una correlación de  $r = 0,437$ ; entre sistema de control interno y Nuevas tendencias de evaluación de desempeño

Existe una correlación de  $r = 0,486$ ; entre sistema de control interno y Métodos de evaluación de desempeño.

Existe una correlación de  $r = 0,437$ ; entre sistema de control interno y Factores de evaluación de desempeño.

Por lo que, se concluye una relación entre las variables de  $r = 0.562$ ; es decir, a un buen nivel de sistema de control interno le concierne un buen nivel de evaluación del desempeño; o un deficiente nivel de sistema de control interno le recae un deficiente nivel de evaluación del desempeño.

**Tabla 14**

**Correlación entre la variable evaluación del desempeño y las dimensiones del sistema de control interno:**

	<b>VY: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>
D1: Ambiente de control	$r = 0,497$
D2: Evaluación de riesgo	$r = 0,454$
D3: Actividades de control	$r = 0,526$
D4: Información y comunicación	$r = 0,280$
D5: Actividades de supervisión de control interno	$r = 0,503$
<b>VX: SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>	

**Interpretación:**

Se muestra las correlaciones entre la variable evaluación del desempeño y las dimensiones de la variable sistema de control interno:

Existe una correlación de  $r=0.497$ ; entre evaluación del desempeño y Ambiente de control

Existe una correlación de  $r=0.454$ ; entre evaluación del desempeño y

Evaluación de riesgo.

Existe una correlación de  $r=0,526$ ; entre evaluación del desempeño y Actividades de control

Existe una correlación de  $r=0,280$ ; entre evaluación del desempeño y Información y comunicación.

Existe una correlación de  $r=0,503$ ; entre evaluación del desempeño y Actividades de supervisión de control interno.

Por lo que, se concluye una relación entre las variables evaluación del desempeño y sistema de control interno de  $r= 0.562$ ; es decir, a un buen nivel de evaluación del desempeño le concierne un buen nivel de sistema de control interno; o un deficiente nivel de evaluación del desempeño le recae un deficiente nivel de sistema de control interno.

#### **4.3. Prueba de Hipótesis**

##### **Contrastación de Hipótesis General**

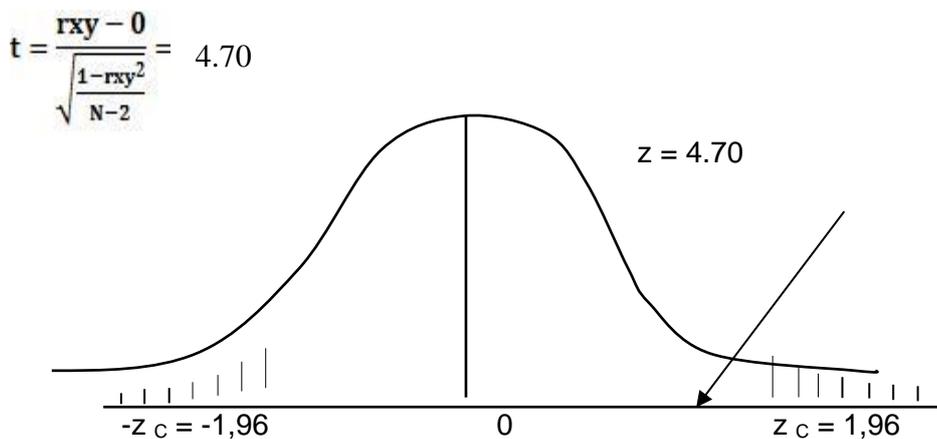
Hipótesis alterna ( $H_a$ ).- El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

Hipótesis nula ( $H_0$ ).- El Sistema de Control Interno no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 15**

**Correlación de Pearson entre la variable Sistema de Control Interno y la Variable Evaluación del Desempeño**

		Sistema de Control Interno	Evaluación del Desempeño
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	.562**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	.562**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50



Como  $Z_{cál} = 4.70$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la  $H_0$ . El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Contrastación de Hipótesis Específica 1**

Hipótesis alterna ( $H_a$ ).- Los Objetivos de evaluación de desempeño se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

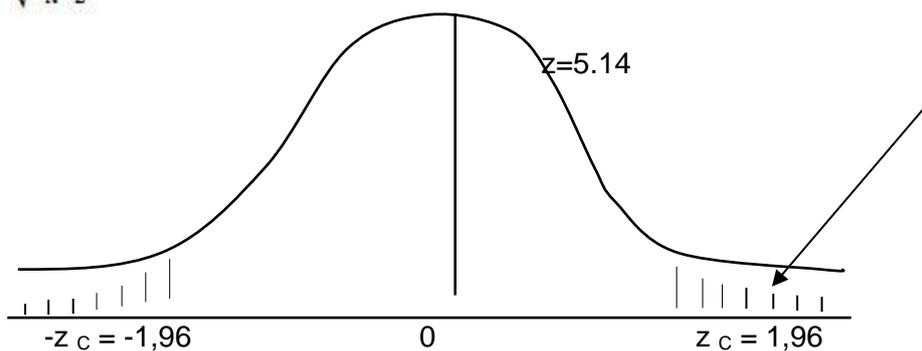
Hipótesis nula ( $H_0$ ).- Los Objetivos de evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 16**

**Correlación de Pearson entre la dimensión Objetivos de evaluación y la variable Sistema de Control Interno**

		Sistema de Control Interno	Objetivos de evaluación de desempeño
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	.596**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Objetivos de evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	.596**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 5.14$$



Como  $Z_{cál} = 5.14$ , cae en la región de aceptación, rechazamos los  $H_0$ . Los Objetivos de evaluación de desempeño se relacionan significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Contrastación de Hipótesis Específica 2**

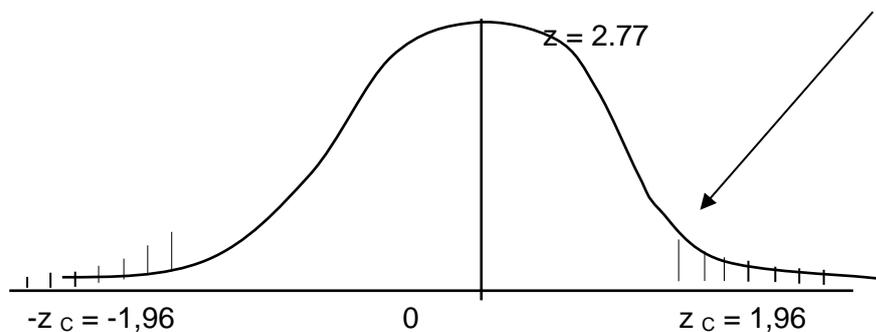
Hipótesis alterna ( $H_a$ ).- Los Beneficios de evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

Hipótesis nula (Ho).- Los Beneficios de evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 17**  
**Correlación de Pearson entre la dimensión Beneficios de evaluación del desempeño y la variable Sistema de Control Interno**

		Sistema de Control Interno	Beneficios de evaluación del desempeño
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	.372**
	Sig. (bilateral)		.008
	N	50	50
Beneficios de evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	.372**	1
	Sig. (bilateral)	.008	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 2.77$$



Como  $Z_{cál} = 2.77$ , cae en la región de aceptación, rechazamos el Ho. Los Beneficios de evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### Contrastación de Hipótesis Específica 3

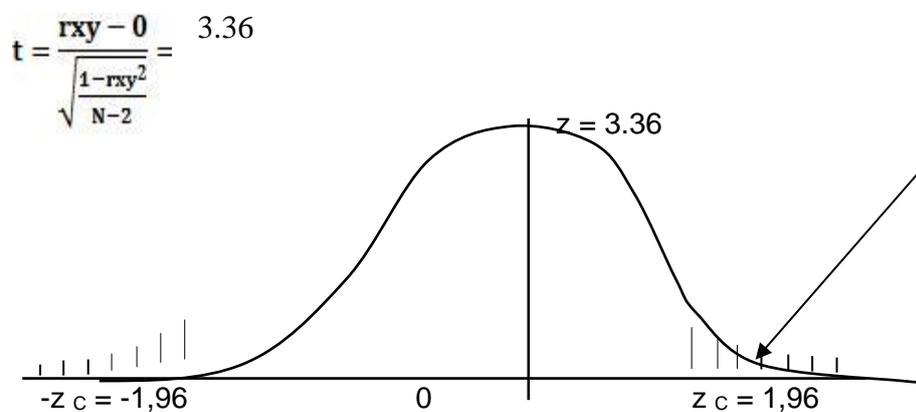
Hipótesis alterna (Ha).- Las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en

la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

Hipótesis nula (Ho).- Las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 18**  
**Correlación de Pearson entre la dimensión Nuevas tendencias de evaluación del desempeño y la variable Sistema de Control Interno**

		Sistema de Control Interno	Nuevas tendencias de evaluación del desempeño
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	.437**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	50	50
Nuevas tendencias de evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	.437**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	50	50



Como  $Z_{cál} = 3.36$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la Ho. Las Nuevas tendencias de evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

#### Contrastación de Hipótesis Específica 4

Hipótesis alterna (Ha).- Los Métodos de evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

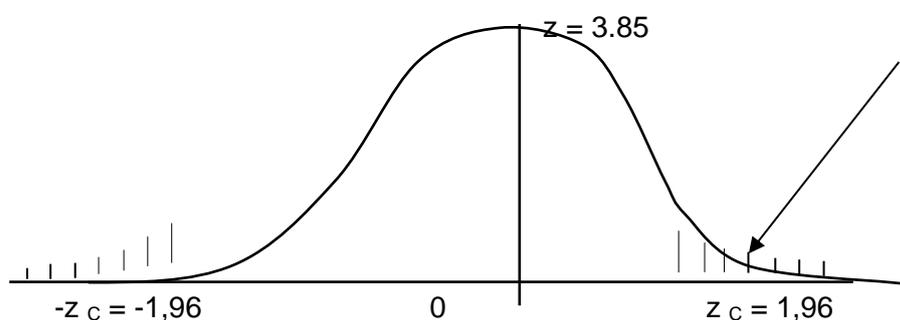
Hipótesis nula (Ho).- Los Métodos de evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 19**

**Correlación de Pearson entre la dimensión Métodos de evaluación del desempeño y la variable Sistema de Control Interno**

		Sistema de Control Interno	Métodos de evaluación del desempeño
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	.486**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Métodos de evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	.486**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 3.85$$



Como  $Z_{cál} = 3.85$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la  $H_0$ . Los Métodos de evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### Contrastación de Hipótesis Específica 5

Hipótesis alterna (Ha).- Los Factores de evaluación de desempeño se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

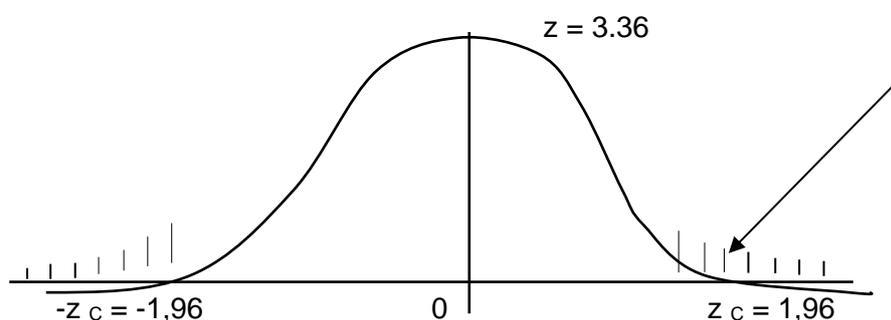
Hipótesis nula (Ho).- Los Factores de evaluación de desempeño no se relaciona significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 20**

**Correlación de Pearson entre la dimensión Factores de evaluación de desempeño y la variable Sistema de Control Interno**

		Sistema de Control Interno	Factores de evaluación de desempeño
Sistema de Control Interno	Correlación de Pearson	1	.437**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Factores de evaluación de desempeño	Correlación de Pearson	.437**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 3.36$$



Como  $Z_{cál} = 3.36$ , cae en la región de aceptación, rechazamos el  $H_0$ . Los Factores de evaluación de desempeño se relacionan significativamente con el Sistema de Control Interno en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### Contrastación de Hipótesis Específica 6

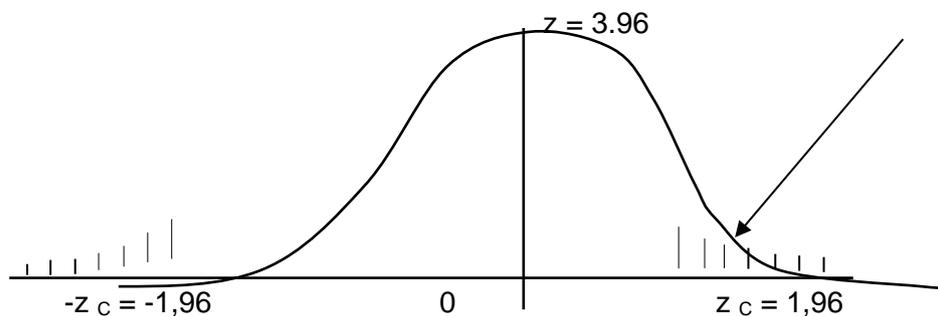
Hipótesis alterna (Ha).- El Ambiente de control se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

Hipótesis nula (Ho).- El Ambiente de control no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 21**  
**Correlación de Pearson entre la dimensión Ambiente de control y la variable Evaluación del Desempeño**

		Evaluación del Desempeño	Ambiente de control
Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	1	.497**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Ambiente de control	Correlación de Pearson	.497**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 3.96$$



Como  $Z_{cál} = 3.96$ , cae en la región de aceptación, rechazamos el  $H_0$ . El Ambiente de control se relaciona significativamente con la Evaluación del

Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### Contrastación de Hipótesis Específica 7

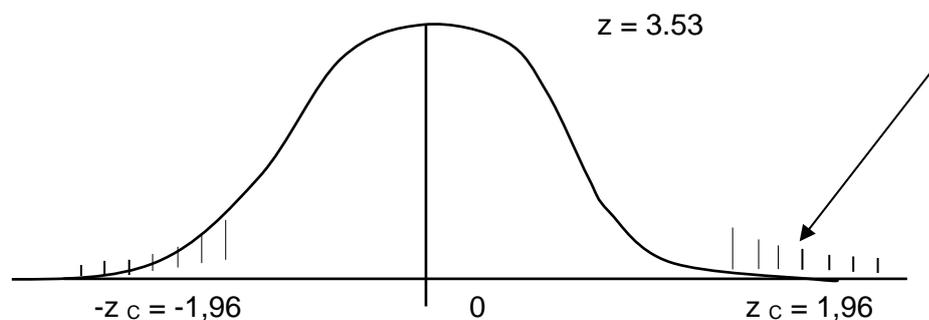
Hipótesis alterna (Ha).- La Evaluación de riesgo se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

Hipótesis nula (Ho).- La Evaluación de riesgo no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 22**  
**Correlación de Pearson entre la dimensión Evaluación de riesgo y la variable Evaluación del Desempeño**

		Evaluación del Desempeño	Evaluación de riesgo
Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	1	.454**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	50	50
Evaluación de riesgo	Correlación de Pearson	.454**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 3.53$$



Como  $Z_{cál} = 3.53$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la  $H_0$ . La Evaluación de riesgo se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### Contrastación de Hipótesis Específica 8

Hipótesis alterna ( $H_a$ ).- Las Actividades de control se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

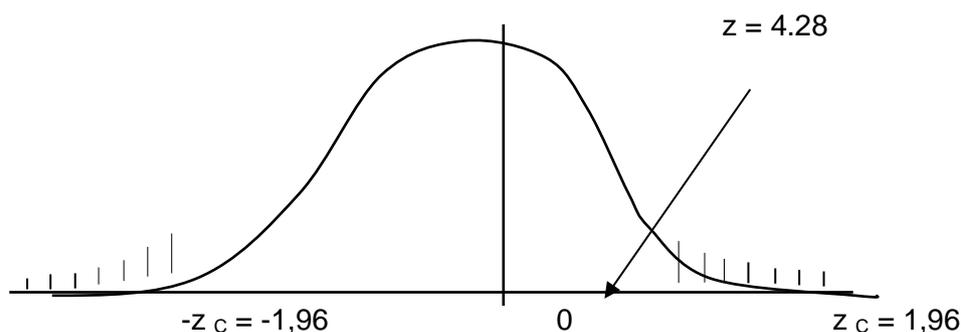
Hipótesis nula ( $H_0$ ).- Las Actividades de control no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 23**

**Correlación de Pearson entre la dimensión Actividades de control y la variable Evaluación del Desempeño**

		Evaluación del Desempeño	Actividades de control
Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	1	.526**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Actividades de control	Correlación de Pearson	.526**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 4.28$$



Como  $Z_{cál} = 4.28$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la  $H_0$ . Las Actividades de control se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

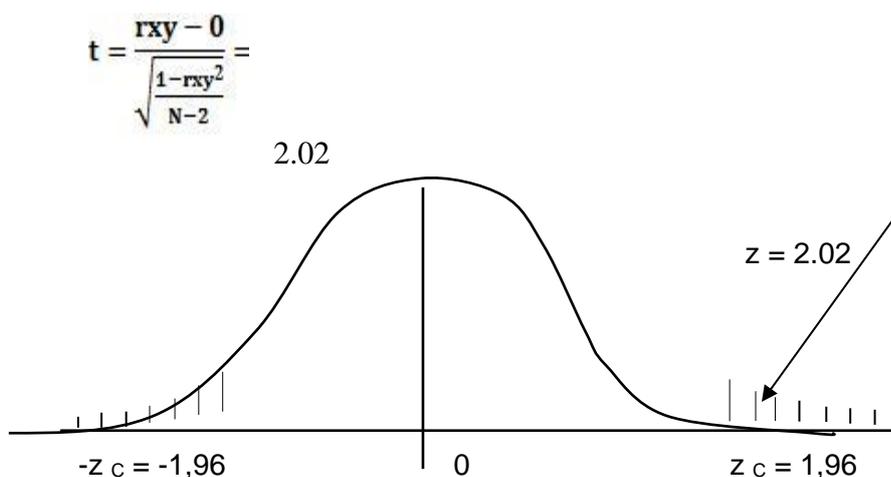
### Contrastación de Hipótesis Específica 9

Hipótesis alterna ( $H_a$ ).- La Información y comunicación se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

Hipótesis nula ( $H_0$ ).- La Información y comunicación no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 24**  
**Correlación de Pearson entre la dimensión Información y comunicación y la variable Evaluación del Desempeño**

		Evaluación del Desempeño	Información y comunicación
Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	1	.280*
	Sig. (bilateral)		.049
	N	50	50
Información y comunicación	Correlación de Pearson	.280*	1
	Sig. (bilateral)	.049	
	N	50	50



Como  $Z_{cál} = 2.02$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la  $H_0$ . La Información y comunicación se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

### Contrastación de Hipótesis Específica 10

Hipótesis alterna ( $H_a$ ).- Las Actividades de supervisión del control interno se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

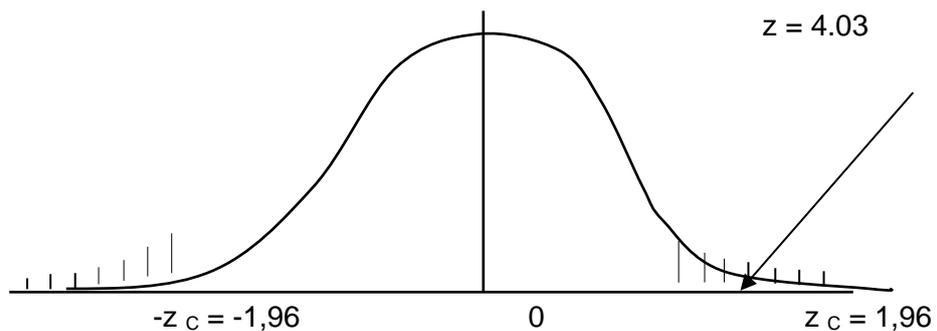
Hipótesis nula ( $H_0$ ).- Las Actividades de supervisión del control interno no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

**Tabla 25**

**Correlación de Pearson entre la dimensión Actividades de supervisión del control interno y la variable Evaluación del Desempeño**

		Evaluación del Desempeño	Actividades de supervisión del control interno
Evaluación del Desempeño	Correlación de Pearson	1	.503**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	50	50
Actividades de supervisión del control interno	Correlación de Pearson	.503**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	50

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}} = 4.03$$



Como  $Z_{cál} = 4.03$ , cae en la región de aceptación, rechazamos la  $H_0$ . Las Actividades de supervisión del control interno se relacionan significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica.

#### **4.4. Discusión de resultados**

La presente investigación busca analizar la variable Sistema de Control Interno para establecer su relación con la variable Evaluación del Desempeño.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación directa en las variables Sistema de Control Interno y Evaluación del Desempeño de  $r=0,562$ ; es decir a un buen nivel de Sistema de Control Interno le corresponde un buen nivel de Evaluación del Desempeño; a un deficiente nivel de Sistema de Control Interno le corresponde un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño.

En base a estos resultados se contrastan con otras investigaciones surgidos por Choez, W. (2017), quien manifiesta que El Sistema de Control Interno implantado en la empresa Servicentro Primavera SRL, esta incide de manera positiva en un 85%, en las distintas áreas de la empresa. Al contrastar con los resultados de las tablas respectivas, podemos apreciar que en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica, requiere ciertos cambios significativos para redundar en la evaluación del desempeño con una forma de mejora en la referida institución y también en los procesos del sistema de control interno.

Según Pajares, M. (2017), en su investigación sobre la evaluación del desempeño, sostiene que las limitaciones da resultados que no se ajustan a la realidad debido a las deficiencias; las restricciones operan al no existir una política institucional respecto a la evaluación del desempeño del personal

administrativo.

**En cuanto a los resultados de las hipótesis específicas tenemos:**

En la hipótesis específica 1; se señala que: existe una relación entre la variable Sistema de Control Interno y la dimensión Objetivos de evaluación de desempeño. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,596 (tabla 13), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un buen nivel de Objetivos de evaluación de desempeño; a un deficiente nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un deficiente nivel de Objetivos de evaluación de desempeño.

En la hipótesis específica 2; se señala que: existe una relación entre la variable Sistema de Control Interno y la dimensión Objetivos de evaluación de desempeño. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,596 (tabla 13), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un buen nivel de Objetivos de evaluación de desempeño; a un deficiente nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un deficiente nivel de Objetivos de evaluación de desempeño.

En la hipótesis específica 3; se señala que: existe una relación entre la variable Sistema de Control Interno y la dimensión Nuevas tendencias de evaluación del desempeño. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,437 (tabla 13), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un buen nivel de Nuevas tendencias de evaluación del desempeño; a un deficiente nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un deficiente

nivel de Nuevas tendencias de evaluación del desempeño.

En la hipótesis específica 4; se señala que: existe una relación entre la variable Sistema de Control Interno y la dimensión Métodos de evaluación del desempeño. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,486 (tabla 13), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un buen nivel de Métodos de evaluación del desempeño; a un deficiente nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un deficiente nivel de Métodos de evaluación del desempeño.

En la hipótesis específica 5; se señala que: existe una relación entre la variable Sistema de Control Interno y la dimensión Factores de evaluación de desempeño. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,437 (tabla 13), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un buen nivel de Factores de evaluación de desempeño; a un deficiente nivel de Sistema de Control Interno, le corresponde un deficiente nivel de Factores de evaluación de desempeño.

En la hipótesis específica 6; se señala que: existe una relación entre la variable Evaluación del Desempeño y la dimensión Ambiente de control. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,497 (tabla 14), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un buen nivel de Ambiente de control; a un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un deficiente nivel de Ambiente de control.

En la hipótesis específica 7; se señala que: existe una relación entre la

variable Evaluación del Desempeño y la dimensión Evaluación de riesgo. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,454 (tabla 14), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un buen nivel de Evaluación de riesgo; a un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un deficiente nivel de Evaluación de riesgo.

En la hipótesis específica 8; se señala que: existe una relación entre la variable Evaluación del Desempeño y la dimensión Actividades de control. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,526 (tabla 14), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un buen nivel de Actividades de control; a un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un deficiente nivel de Actividades de control.

En la hipótesis específica 9; se señala que: existe una relación entre la variable Evaluación del Desempeño y la dimensión Información y comunicación. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,280 (tabla 14), que refleja una correlación positiva baja; es decir a un buen nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un buen nivel de Información y comunicación; a un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un deficiente nivel de Información y comunicación.

En la hipótesis específica 10; se señala que: existe una relación entre la variable Evaluación del Desempeño y la dimensión Actividades de supervisión del control interno. Esta hipótesis lo validamos al tener un coeficiente de correlación de Pearson equivalente a 0,503 (tabla 14), que refleja una correlación positiva moderada; es decir a un buen nivel de Evaluación del Desempeño, le

corresponde un buen nivel de Actividades de supervisión del control interno; a un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño, le corresponde un deficiente nivel de Actividades de supervisión del control interno.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 1, en relación a la variable X; Sistema de Control Interno, se obtiene una media aritmética de 17 puntos, se observa que 23 funcionarios y directivos que representa el 46% presenta medianamente eficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según FONAFE, (p. 5) donde menciona como un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 2, en relación a la dimensión ambiente de control, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 26 funcionarios y directivos que representa el 52% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según CGR, donde menciona al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 3, en relación a la dimensión evaluación de riesgo, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 33 funcionarios y directivos que representa el 66% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según CGR, (p. 37), donde refiere que es un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar eventos.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 4, en relación a la dimensión actividades de control, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 31 funcionarios y directivos que representa el 62% perciben

deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según CGR, (p. 37) donde menciona al conjunto de políticas y procedimientos establecidos para disminuir los riesgos que puedan afectar el logro de objetivos de la entidad.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 5, en relación a la dimensión información y comunicaciones, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 25 funcionarios y directivos que representa el 50% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según CGR, (p. 39) donde hace saber que para mejorar el control interno, es necesaria la información y que la entidad pueda llevar a cabo responsabilidades que apoyen el logro de sus objetivos institucionales.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 6, en relación a la dimensión actividades de supervisión de control interno, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 29 funcionarios y directivos que representa el 58% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según CGR, (p. 39) donde refieren a un conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión de la entidad con fines de mejora.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 7, en relación a la dimensión evaluación del desempeño, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 31 funcionarios y directivos que representa el 62% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según Chiavenato (2007, p. 243) donde hace saber que esta evaluación es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 8, en relación a la

dimensión objetivos de la evaluación del desempeño, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 30 funcionarios y directivos que representa el 60% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según Corral (2007, p. 7) donde hace saber que cada organización debe definir e implantar su sistema de evaluación de desempeño.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 9, en relación a la dimensión beneficios de evaluación del desempeño, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 33 funcionarios y directivos que representa el 66% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según Chiavenato (2007, p. 247) donde hace saber que cuando la evaluación se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, este conducirá a beneficios de corto, mediano y largo plazo.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 10, en relación a la dimensión nuevas tendencias de evaluación del desempeño, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 36 funcionarios y directivos que representa el 72% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según Chiavenato (2007, p. 264) donde hace saber los indicadores deben ser sistémicos y seleccionados con distintos criterios para evitar posibles distorsiones y para no afectar otros criterios de evaluación.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 11, en relación a la dimensión métodos de evaluación del desempeño, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 38 funcionarios y directivos que representa el 76% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según Corral, (2007, p. 14) donde hace saber que estos métodos deben ser empleados para llevar a cabo un proceso de desempeño eficiente.

Asimismo, observamos que los datos de la tabla 12, en relación a la dimensión factores de evaluación del desempeño, se obtienen una media aritmética de 17 puntos, que demuestran que 37 funcionarios y directivos que representa el 74% perciben deficiente. Estos resultados se contrastan con lo señalado según Corral, (2007, p. 21) donde hace saber que esta se relaciona con la cultura y las estrategias de la organización, junto con los propios objetivos de desempeño.

## CONCLUSIONES

**Primera:** El procesamiento estadístico realizado a logrado demostrar que existe relación entre la variable Sistema de Control Interno y la variable Evaluación del Desempeño; obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.562$ , que señala que aun buen nivel de Sistema de Control Interno le corresponde un buen nivel de Evaluación del Desempeño; o un deficiente nivel de Sistema de Control Interno le corresponde un deficiente nivel de Evaluación del Desempeño, alcanzando un valor de T calculado de 4.70 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

**Segunda:** Los resultados evidencian que existe relación entre la variable evaluación del desempeño y la dimensión evaluación de riesgo, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.454$ , entre la variable evaluación del desempeño y la dimensión evaluación de riesgo; alcanzando un valor de T calculado de 3.53 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

**Tercera:** Los resultados evidencian que existe relación entre la variable evaluación del desempeño y la dimensión las actividades de supervisión, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 5.26$ , entre la variable evaluación del desempeño y la dimensión actividades de supervisión; alcanzando un valor de T calculado de 4.28 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

**Cuarta:** Los resultados evidencian que existe relación entre la variable sistema de control interno y la dimensión los beneficios la de evaluación, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.372$ , entre la variable sistema de control interno y la dimensión los beneficios la de evaluación; alcanzando un valor de T calculado

de 2.77 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

**Quinta:** Los resultados evidencian que existe relación entre la variable sistema de control interno y la dimensión Factores de la evaluación, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.437$ , entre la variable Evaluación del Desempeño y la dimensión Factores de la evaluación; alcanzando un valor de T calculado de 1.63 obtenido a través de la prueba de hipótesis T Student de correlación que indica la aceptación de la hipótesis alterna.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que la EPS EMAPICASA de Ica, implemente un sistema de capacitación dirigido a sus directivos, funcionarios, etc., para mejorar la gestión en los servicios con eficiencia, efectividad y calidad en merced de los usuarios.

**Segunda:** a los Directivos, Funcionarios, Especialistas, y servidores Administrativos de la EPS EMAPICASA de Ica, que para el mejora de su empresa deben desarrollar habilidades a través de una buena planificación.

**Tercera:** Se recomienda a los usuarios o consumidores en la EPS EMAPICASA de Ica, que para la mejora de su condición de vida, los planes o servicios deberán cumplir lo estipulado en el plazo y términos señalados.

**Cuarta:** Se recomienda que la EPS EMAPICASA de Ica, brinden una mejor calidad de servicio a los usuarios; y que de una manera irrestricta sus funciones diligentemente, indicando su ética profesional.

**Quinta:** Los datos obtenidos en la presente tesis de investigación refleja un bajo porcentaje en el sistema de control interno y de la evaluación del desempeño; por lo que se debe priorizar el incremento y potenciar las competencias del capital humano para realizar una buena gestión de cambio organizacional de calidad en la EPS EMAPICASA de Ica

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

**CHIAVENATO, I (2007).** Administrador de los Recursos Humanos. Editora Atlas.

8° edic. México.

Manual del Desempeño de Evaluación.

recuperado: [www.transparencia.gob.sv](http://www.transparencia.gob.sv) › conacyt › documents › download.

Euroemeplo. Evaluación del desempeño.

recuperado: [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es) › web › attachments › download

**CORRAL, F. (2007).** Evaluación del Desempeño. EOI-América / Universidad

Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

Contraloría General (2016). Normas de Control Interno.

Ley N° 28716 (2006), Ley de Control Interno de las Entidades del Estado,

Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG

Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG.

Contraloría General de la República (2013). Marco Conceptual del Control Interno.

Contraloría General de la República (2014). Medición de la Implementación del

Sistema de Control Interno en el Estado. Edit. Tarea Asociación Gráfica

Educativa.

FONAFE. Manual Corporativo: “Guía para la Evaluación del Sistema de Control

Interno.

recuperado: [www.egesur.com.pe](http://www.egesur.com.pe) › Documents › Guía\_Evaluación\_SCI\_12\_18

**MELLENDEZ, J. (2016).** Control Interno. Universidad Católica Los Angeles de

Chimbote Perú.

Recuperado

**SAMUEL ALBERTO MANTILLA,** Control Interno, Informe Coso

**ANDRADE TRUJILLO, Mario.** Marco Integrado Control de los Recursos y los Riesgos Ecuador, Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador. Quito, Ecuador, 2006.

**ESTUPIÑAN GAITAN, Rodrigo.** Control Interno y Fraudes con Base en Ciclos Transaccionales, Análisis del Informe COSO. Ecoe Ediciones. Bogotá, Colombia, 1999. • **LARRIBA DÍAZ-ZORITA.** Apuntes de Control Interno. Escuela de Auditoría de Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España. Madrid, España, 2003.

**MANTILLA, Samuel.** Control Interno, Estructura Conceptual Integrada. ECO Ediciones. México, México 1998. . • **COOPERS, LIBRAND e HA de ESPAÑA.** Nuevos Conceptos de Control Interno. Informe COSO 1997. Editorial Díaz Santos. Madrid 1997.

**POCH y TORRES.** Manual de Control Interno. Instituto de Auditores Censores Jurados de Cuentas de España. Madrid, España, 1998.

**ARENS y LOEBBECKE.** Auditing, An Integrated Approach. Prentice Hall International Editions. Nueva York, EUA, 1991.

**CASHIN, NEUWIRTH, y LEVY.** Manual de Auditoría. Ediciones Centrum Técnicas y Científicas. Madrid, España, 1988.

**HOLMES, A.W. Auditoría.** Montaner y Simón. Barcelona, España, 1979. • **ORTIZ, Joaquín.** Auditoría Integral con un Enfoque al Control de Gestión: Administrativo Financiero. Interfinco Ediciones. Bogotá, Colombia, 2003.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6392/LIBRO%20DE%20CONTROL%20INTERNO%20CON%20LOGO%20UTEX%20Y%20CODIGO%20DE%20BARRA%20->

%20TERMINADO%20FINAL%202016%20SETIEMBRE.pdf?sequence=1

&isAllowed=y

Resolución de Contraloría General N° 458-2008-CG.

Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG

## **ANEXOS**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

## ESCUELA DE POSGRADO

### EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020.

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado Colaborador, este cuestionario es de forma anónima, encontrará una serie de preguntas / ítems, a los cuales se agradecerá contestar con la mayor sinceridad posible. Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) la respuesta que consideres la más conveniente

		A VECES		NUNCA	
		3	2	1	
<b>D1. Ambiente de control</b>		3	2	1	
1	En la EPS EMAPICASA de Ica, se utilizan códigos de conducta o ética para hacer frente a conflictos de interés, aceptación de regalos o donaciones.				
2	En la EPS EMAPICASA de Ica, ante un indicio de conducta inapropiada se toman medida apropiadas rápidas.				
3	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa periódica los conocimientos, destrezas y habilidades para realizar el trabajo organizacional.				
4	En la EPS EMAPICASA de Ica, se desarrolla capacitaciones a los empleados para el mejor desempeño de su competencia profesional.				
<b>D2. Evaluación de riesgo</b>					
5	En la EPS EMAPICASA de Ica, sus objetivos tienen claridad donde se identifica aseveraciones de los estados financieros.				
6	En la EPS EMAPICASA de Ica, se cumple los objetivos normados de acuerdo a las actividades de la institución.				
7	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa incentivos que promuevan la existencia del fraude.				
8	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa si el modo de gestión u otras actividades pueden justificar acciones inapropiadas.				
<b>D3. Actividades de control</b>					
9	En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad para alcanzar los objetivos institucionales.				
10	En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad, fundamentados claramente y comunicados a los funcionarios y servidores de la organización.				
11	La EPS EMAPICASA de Ica, cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas.				
12	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa los procesos, actividades y tareas asegurando que cumplan los requisitos jurídicos técnicos.				

<b>D4. Información y comunicación</b>				
13	En la EPS EMAPICASA de Ica, se procesa la identificación de la información para lograr un buen funcionamiento del control interno en la institución.			
14	En la EPS EMAPICASA de Ica, emplea información relevante o de calidad para la mejora del control interno.			
15	En la EPS EMAPICASA de Ica, existe un proceso para comunicar al personal directivo y funcionarios acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno de la institución.			
16	En la EPS EMAPICASA de Ica, existe canales de comunicación interna que favorecen y aseguren la confiabilidad o confidencialidad, de la comunicación cuando sean necesario.			
<b>D5. Actividades de supervisión del control interno</b>				
17	En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución con fines de mejora.			
18	En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución para ver si sus principios está funcionando.			
19	En la EPS EMAPICASA de Ica, se comunica las deficiencias del control interno a la alta dirección para que adopten medidas correctivas, según corresponda.			
20	En la EPS EMAPICASA de Ica, implementan procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas para superar las deficiencias en el control interno.			

# UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

## ESCUELA DE POSGRADO

**Tema: EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020.**

### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado Colaborador, este cuestionario es de forma anónima, encontrará una serie de preguntas / ítems, a los cuales se agradecerá contestar con la mayor sinceridad posible.

Indicaciones: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar con (X) la respuesta que consideres la más conveniente

<b>SIEMPRE</b>		<b>A VECES</b>		<b>NUNCA</b>		
3		2		1		
<b>D1. Objetivos de evaluación de desempeño</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	En la EPS EMAPICASA de Ica, tienen por objetivo mejorar el rendimiento individual y colectivo de los empleados y funcionarios.					
2	En la EPS EMAPICASA de Ica, tienen por objetivo desarrollar las competencias de los empleados y funcionarios a través de capacitaciones u otras actividades.					
3	En la EPS EMAPICASA de Ica, realizan un seguimiento del desempeño de los empleados y funcionarios una vez que han sido asesorados para alcanzar los objetivos..					
4	En la EPS EMAPICASA de Ica, comparten con las personas, empleados y funcionarios los objetivos que quiere alcanzar la institución.					
<b>D2. Beneficios de evaluación de desempeño</b>						
5	En la EPS EMAPICASA de Ica, reciben programas de capacitaciones que los directivos realizan para mejorar el desempeño.					
6	En la EPS EMAPICASA de Ica, conocen las medidas que los directivos utilizan para mejorar el desempeño.					
7	En la EPS EMAPICASA de Ica, están a la expectativa de buenas oportunidades que ofrecen a los empleados.					
8	En la EPS EMAPICASA de Ica, los empleados son promocionados a ocupar cargos de confianza por el desarrollo de sus habilidades y destrezas.					
<b>D3. Nuevas tendencias de evaluación del desempeño</b>						
9	En la EPS EMAPICASA de Ica, identifican el talento en las personas para que sean responsables de los resultados que esperan..					
10	En la EPS EMAPICASA de Ica, localizan características idóneas en sus talentos para que asuman puestos claves de confianza en la institución.					
11	En la EPS EMAPICASA de Ica, consideran que la evaluación es resultado de un entendimiento entre el evaluador y el evaluado.					

12	En la EPS EMAPICASA de Ica, suelen intercambiar ideas entre el evaluador y el evaluado para lograr objetivos institucionales.			
<b>D4. Métodos de evaluación del desempeño</b>				
13	En la EPS EMAPICASA de Ica, verifican a través de entrevistas y por medio del análisis el desempeño del personal administrativo.			
14	En la EPS EMAPICASA de Ica, y evalúan por medio del análisis el desempeño del personal administrativo a través de entrevistas.			
15	En la EPS EMAPICASA de Ica, solicitan o piden a los empleados realizar un sincero análisis de su desempeño profesional en la institución.			
16	En la EPS EMAPICASA de Ica, se involucra a los empleados de la institución con sus opiniones para el logro institucional.			
<b>D5. Factores de evaluación de desempeño</b>				
17	En la EPS EMAPICASA de Ica, las personas cumplen sus funciones administrativas y específicas en el plazo determinado de un año.			
18	En la EPS EMAPICASA de Ica, contiene propósitos que se cumplen en el tiempo determinado..			
19	La EPS EMAPICASA de Ica, al realizar sus actividades piensa en el conjunto de valores explícitos o implícitos.			
20	La EPS EMAPICASA de Ica, ha optado por una gestión integrada de recursos humanos basadas en competencias.			

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE Y: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

VARIABLE Y EVALUACION DE DESEMPEÑO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	CRITERIOS DE EVALUACION			CRITERIOS DE EVALUACION						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y los ítems	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
OBJETIVOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Punto de vista de la organización	En la EPS EMAPICASA de Ica, tienen por objetivo mejorar el rendimiento individual y colectivo de los empleados y funcionarios. En la EPS EMAPICASA de Ica, tienen por objetivo desarrollar las competencias de los empleados y funcionarios a través de capacitaciones u otras actividades.																
	Punto de vista de los managers	En la EPS EMAPICASA de Ica, realizan un seguimiento del desempeño de los empleados y funcionarios una vez que han sido asesorados para alcanzar los objetivos. En la EPS EMAPICASA de Ica, comparten con las personas, empleados y funcionarios los objetivos que quiere alcanzar la institución. En la EPS EMAPICASA de Ica, reciben programas de capacitaciones que los directivos realizan para mejorar el desempeño. En la EPS EMAPICASA de Ica, conocen las medidas que los directivos utilizan para mejorar el desempeño.																
Beneficios de evaluación de desempeño	Beneficios para el empleado	En la EPS EMAPICASA de Ica, están a la expectativa de buenas oportunidades que ofrecen a los empleados. En la EPS EMAPICASA de Ica, los empleados son promocionados a ocupar cargos de confianza por el desarrollo de sus habilidades y destrezas.																
	Beneficios para la organización	En la EPS EMAPICASA de Ica, identifican el talento en las personas para que sean responsables de los resultados que esperan. En la EPS EMAPICASA de Ica, localizan características idóneas en sus talentos para que asuman puestos claves de confianza en la institución. En la EPS EMAPICASA de Ica, consideran que la evaluación es resultado de un entendimiento entre el evaluador y el evaluado. En la EPS EMAPICASA de Ica, suelen intercambiar ideas entre el evaluador y el evaluado para lograr objetivos institucionales.																
Nuevas tendencias de evaluación del desempeño	Elemento integrador en los recursos humanos	En la EPS EMAPICASA de Ica, verifican a través de entrevistas y por medio del análisis el desempeño del personal administrativo. En la EPS EMAPICASA de Ica, y evalúan por medio del análisis el desempeño del personal administrativo a través de entrevistas.																
	Procesos simples	En la EPS EMAPICASA de Ica, solicitan o piden a los empleados realizar un sincero análisis de su desempeño profesional en la institución. En la EPS EMAPICASA de Ica, se involucra a los empleados de la institución con sus opiniones para el logro institucional. En la EPS EMAPICASA de Ica, las personas cumplen sus funciones administrativas y específicas en el plazo determinado de un año.																
Métodos de evaluación del desempeño	Métodos de investigación de campo	En la EPS EMAPICASA de Ica, contiene propósitos que se cumplen en el tiempo determinado. La EPS EMAPICASA de Ica, al realizar sus actividades piensa en el conjunto de valores explícitos o implícitos. La EPS EMAPICASA de Ica, ha optado por una gestión integrada de recursos humanos basadas en competencias.																
	Métodos de autoevaluación																	
Factores de evaluación de desempeño	Perfil de posición																	
	Selección de los factores																	

  
 Mr. CEP-Dr. Marlon Baldoño Saldaña  
 MAT. 21137

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**OBJETIVO:**

Evaluar el nivel de Evaluación del Desempeño en forma global y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:**

ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

BRITODRANO SALDANA MARIA MARCELA.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAESTRO.....

**VALORACIÓN:**

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
-----------	-------	---------	------------	----------------

.....  
Mg. CPC M. Maritza Saldaña Saldana  
NATE-21137

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLR X: SISTEMA DE CONTROL INTERNO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Ambiente de control	Integridad y valores éticos	En la EPS EMAPICASA de Ica, se utilizan códigos de conducta o ética para hacer frente a conflictos de interés, aceptación de regalos o donaciones.										
		Competencia profesional	En la EPS EMAPICASA de Ica, ante un inicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas y oportunas. En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa periódica los conocimientos, destrezas y habilidades para realizar el trabajo organizacional. En la EPS EMAPICASA de Ica, se desarrolla capacitaciones a los empleados para el mejor desempeño de su competencia profesional.										
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Evaluación de riesgo	Objetivos claros	En la EPS EMAPICASA de Ica, sus objetivos tienen claridad donde se identifica aseveraciones de los estados financieros.										
		Identificación de fraude	En la EPS EMAPICASA de Ica, se cumple los objetivos normados de acuerdo a las actividades de la institución. En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa incentivos que promuevan la existencia del fraude.										
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Actividades de control	Desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa si el modo de gestión u otras actividades pueden justificar acciones inapropiadas.										
		Despliegue de actividades a través de políticas y procedimientos	En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad para alcanzar los objetivos institucionales. En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad, fundamentados claramente y comunicados a los funcionarios y servidores. La EPS EMAPICASA de Ica, cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas. En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa los procesos, actividades y tareas asegurando que cumplan los requisitos jurídicos técnicos.										
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Información y comunicación	Información de calidad para el Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se procesa la identificación de la información para lograr un buen funcionamiento del control interno en la institución. En la EPS EMAPICASA de Ica, emplea información relevante o de calidad para la mejora del control interno.										
		Comunicación de la información para apoyar el Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, existe un proceso para comunicar al personal directivo y funcionarios acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno de la institución. En la EPS EMAPICASA de Ica, existe canales de comunicación interna que favorecen y aseguren la confiabilidad o confidencialidad, de la comunicación cuando sean necesario. En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución con fines de mejora.										
SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Actividades de supervisión del control interno	Evaluación para comprobar el Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución para ver si sus principios esta funcionando.										
		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se comunica las deficiencias del control interno a la alta dirección para que adopten medidas correctivas, según corresponda. En la EPS EMAPICASA de Ica, implementan procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas para superar las deficiencias en el control interno.										


  
 M. Sc. Marco Antonio Saldaña
   
 D. N.º 211177

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

CUESTIONARIO SOBRE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

**OBJETIVO:**

Elevar el nivel de Sistema de Control Interno en forma global y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:**

ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA - 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

..... BALDODANO SMOLOSA FARIAS MARLEN .....  
.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

..... MAGISTER .....  
.....

**VALORACIÓN:**

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
-----------	-------	---------	------------	----------------

.....  
Mg. CPC M. Marlen Baldodano Saldana  
MAT. 21137

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLR X: SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI
Ambiente de control	Integridad y valores éticos	Competencia profesional	<p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se utilizan códigos de conducta o ética para hacer frente a conflictos de interés, aceptación de regalos o donaciones.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas apropiadas.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa periódica los conocimientos, destrezas y habilidades para realizar el trabajo organizacional.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se desarrolla capacitaciones a los empleados para el mejor desempeño de su competencia profesional.</p>				X			X				
							X					X		
Evaluación de riesgo	Objetivos claros	Identificación de fraude	<p>En la EPS EMAPICASA de Ica, sus objetivos tienen claridad donde se identifica aseveraciones de los estados financieros.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se cumple los objetivos normados de acuerdo a las actividades de la institución.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa incentivos que promuevan la existencia del fraude.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa si el modo de gestión u otras actividades pueden justificar acciones inapropiadas.</p>											
Actividades de control	Desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos	Despliegue de actividades a través de políticas y procedimientos	<p>En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad para alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad, fundamentados claramente y comunicados a los funcionarios y servidores.</p> <p>La EPS EMAPICASA de Ica, cuenta con mecanismos de evaluación de procesos, procedimientos, actividades y tareas.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa los procesos, actividades y tareas asegurando que cumplan los requisitos jurídicos técnicos.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se procesa la identificación de la información para lograr un buen funcionamiento del control interno en la institución.</p>											
Información y comunicación	Información de calidad para el Control Interno	Comunicación de la información para apoyar el Control Interno	<p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se emplea información relevante o de calidad para la mejora del control interno.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, existe un proceso para comunicar al personal directivo y funcionarios acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno de la institución.</p>											
Actividades de supervisión del control interno	Evaluación para comprobar el Control Interno	Comunicación de deficiencias de Control Interno	<p>En la EPS EMAPICASA de Ica, existe canales de comunicación interna que favorecen y aseguran la confiabilidad o confidencialidad, de la comunicación cuando sean necesario.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución con fines de mejora.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución para ver si sus principios esta funcionando.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, se comunica las deficiencias del control interno a la alta dirección para que adopten medidas correctivas, según corresponda.</p> <p>En la EPS EMAPICASA de Ica, implementan procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas para superar las deficiencias en el control interno.</p>											



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

**OBJETIVO:** Elevar el nivel de Sistema de Control Interno en forma global y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:** ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROJAS GARCÍA, JOSÉ DOMINGO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN CONTABILIDAD.

**VALORACIÓN:**

X MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
----------------	-------	---------	------------	----------------

  
.....  
Dr. Jose Domingo Rojas Garcia  
DNI N° 10697348



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de Evaluación del Desempeño en forma global y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:** ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ROJAS GARCÍA, JOSÉ DOMINGO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN CONTABILIDAD

**VALORACIÓN:**

X MUY BUENO	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
----------------	-------	---------	------------	----------------



.....  
Dr. Jose Domingo Rojas Garcia  
DNI N° 10697348



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**OBJETIVO:**

Evaluar el nivel de Evaluación del Desempeño en forma global y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:**

**ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020.**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Otiniano Celestino, Luis Delfín

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración

**VALORACIÓN:** Bueno



Dr. Luis Otiniano Celestino

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE X: SISTEMA DE CONTROL INTERNO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Ambiente de control		Integridad y valores éticos	En la EPS EMAPICASA de Ica, se utilizan códigos de conducta o ética para hacer frente a conflictos de interés, aceptación de regalos o donaciones.	X			X			X					
				Competencia profesional	En la EPS EMAPICASA de Ica, ante un indicio de conducta inapropiada se toman medidas sancionatorias.	X			X			X			
						X			X			X			
Evaluación de riesgo		Objetivos claros	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa periódica los conocimientos, destrezas y habilidades para realizar el trabajo organizacional.	X			X			X					
				Identificación de fraude	En la EPS EMAPICASA de Ica, se desarrolla capacitaciones a los empleados para el mejor desempeño de su competencia profesional.	X			X			X			
						X			X			X			
Actividades de control		Desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos	En la EPS EMAPICASA de Ica, sus objetivos tienen claridad donde se identifica aseveraciones de los estados financieros.	X			X			X					
				Despliegue de actividades a través de políticas y procedimientos	En la EPS EMAPICASA de Ica, se cumple los objetivos normados de acuerdo a las actividades de la institución.	X			X			X			
						X			X			X			
Información y comunicación		Comunicación de la información para apoyar el Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa incentivos que promuevan la existencia del fraude.	X			X			X					
				Evaluación para comprobar el Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa si el modo de gestión u otras actividades pueden justificar acciones inapropiadas.	X			X			X			
						X			X			X			
Actividades de supervisión del control interno		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, las actividades de control se aplican en los distintos niveles de la entidad para alcanzar los objetivos institucionales.	X			X			X					
				Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, los fundamentos claramente y comunicados a los funcionarios y servidores de la entidad.	X			X			X			
						X			X			X			
Comunicación de deficiencias de Control Interno		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se evalúa los procesos, actividades y tareas asegurando que cumplan los requisitos jurídicos técnicos.	X			X			X					
				Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se procesa la identificación de la información para lograr un buen funcionamiento del control interno en la institución.	X			X			X			
						X			X			X			
Comunicación de deficiencias de Control Interno		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, emplea información relevante o de calidad para la mejora del control interno.	X			X			X					
				Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, existe un proceso para comunicar al personal directivo y funcionarios acerca de su responsabilidad en el mejoramiento del Control Interno de la institución.	X			X			X			
						X			X			X			
Comunicación de deficiencias de Control Interno		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, existe canales de comunicación interna que favorecen y aseguran la confiabilidad o confiabilidad de la comunicación cuando sean negativos.	X			X			X					
				Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución con fines de mejora.	X			X			X			
						X			X			X			
Comunicación de deficiencias de Control Interno		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, las evaluaciones al control interno están articuladas con los procesos de autocontrol de la institución para ver si sus principios esta funcionando.	X			X			X					
				Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, se comunica las deficiencias del Control interno a la alta dirección para que adopten medidas correctivas, según corresponga.	X			X			X			
						X			X			X			
Comunicación de deficiencias de Control Interno		Comunicación de deficiencias de Control Interno	En la EPS EMAPICASA de Ica, implementan procedimientos para el seguimiento de las medidas correctivas para superar las deficiencias en el control interno.	X			X			X					
				Comunicación de deficiencias de Control Interno		X			X			X			
						X			X			X			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

CUESTIONARIO SOBRE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

**OBJETIVO:**

Elevar el nivel de Sistema de Control Interno en forma global y sus dimensiones

**DIRIGIDO A:**

ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA – 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Otiniano Celestino, Luis Delfín

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración

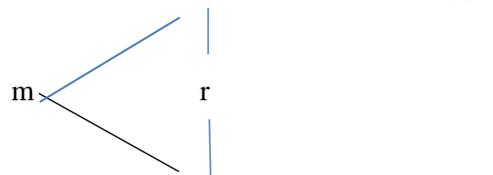
**VALORACIÓN:** Bueno



Dr. Luis D. Otiniano Celestino

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA EPS EMAPICASA DE ICA

	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA: TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿En qué medida el Sistema de Control Interno se relaciona con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?	Determinar la relaciona entre el Sistema de Control Interno y la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	(H <sub>a</sub> ) El Sistema de Control Interno se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020. (H <sub>o</sub> ) El Sistema de Control Interno no se relaciona significativamente con la Evaluación del Desempeño en la Administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	La investigación sigue un diseño de investigación correlacional, no experimental, porque no se manipulará deliberadamente las variables y solo se observarán los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es descriptivo correlacional, porque se describe relaciones entre dos variables de un grupo, para luego establecer las relaciones entre si.
PE1: ¿De qué manera el ambiente de control se relaciona con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?	OE1: Determinar la relación entre el ambiente de control con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	HE1: El ambiente de control se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	 <p style="text-align: right;">O1</p> <p style="text-align: right;">O2</p> <p>Dónde:  m = Muestra de estudio  O1 = Variable Sistema de Control Interno  r = Coeficiente de correlación entre las variables  O2 = Variable</p>
PE2: ¿De qué manera las actividades de supervisión se relacionan con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?	OE2: Determinar la relación entre las actividades de supervisión con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	HE2: Las actividades de supervisión se relacionan significativamente con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	
PE3: ¿De qué manera las actividades de control se relacionan con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?	OE3: Determinar la relación entre las actividades de control con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	HE3: Las actividades de control se relacionan significativamente con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.	

<p>relacionan con la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?</p> <p>PE4: ¿De qué manera los beneficios de la evaluación del desempeño se relacionan con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?</p> <p>PE5: ¿De qué manera los Factores de la evaluación del desempeño se relaciona con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?</p> <p>PE6: ¿De qué manera los Métodos de la evaluación del desempeño se relaciona con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020?</p>	<p>administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre los beneficios de la evaluación del desempeño con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre los Factores de la evaluación del desempeño con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>OE6: Determinar la relación entre los Métodos de la evaluación del desempeño con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p>	<p>la evaluación del desempeño en la administración de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>HE4: Los beneficios de evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>HE5: Los Factores de la evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>HE6: Los Métodos de la evaluación del desempeño se relacionan significativamente con el sistema de control interno de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p>	<p>Evaluación del Desempeño</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población y <b>muestra</b> está constituida por empleados de la EPS EMAPICASA de Ica-2020.</p> <p>La muestra, es un muestreo simple aleatorio de 66 personas.</p>
--	---	--	---