

**PRODECIMIENTO METODOLOGICO PARA LA EVALUACION DE LA INCIDENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL SOBRE EL AMBIENTE DE CONTROL COMO PARTE DEL CONTROL INTERNO.**

Trabajo presentado a GEAP 2007 (VI Conferencia Nacional de Gestión Empresarial y Administración Pública los días 19 y 20 de junio de 2007). Aprobado por el Comité Científico del Congreso y el Comité Editorial de Folletos Gerenciales el 1 de julio de 2007.
---

**Autores:**

MSc. Ing. Marcos A. Martínez Ríos  
MSc. Ing. Maria Elena Pino Acosta  
Dr.C. Lic. Israel Mayo Parra  
Dr.C. Ing. Reynaldo Velázquez Zaldívar

Profesores Universidad de Holguín

**Resumen**

La interrelación entre las temáticas del Comportamiento Organizacional y el Control Interno, por lo general, son abordadas de manera muy superficial en las estrategias y políticas de dirección del empresariado cubano, sobre todo en lo relacionado con el logro de un Ambiente de Control favorable.

La actualidad empresarial cubana no está exenta de los problemas asociados al logro de un Ambiente de Control favorable para alcanzar los objetivos de las organizaciones, a partir de las regulaciones existentes, con un mínimo de seguridad razonable y con bajos costos de operación. No se perciben pretensiones de estudiar su relación causal con otros factores o variables en el desempeño de la misma, además de que es insuficiente el trabajo educativo respecto al Control Interno sobre los miembros de las organizaciones.

**Palabras clave:** control interno, comportamiento organizacional, ambiente de control.

## **INTRODUCCIÓN**

La interrelación entre las temáticas del Comportamiento Organizacional y el Control Interno, por lo general, son abordadas de manera muy superficial en las estrategias y políticas de dirección del empresariado cubano, sobre todo en lo relacionado con el logro de un Ambiente de Control favorable.

La actualidad empresarial cubana no está exenta de los problemas asociados al logro de un Ambiente de Control favorable para alcanzar los objetivos de las organizaciones, a partir de las regulaciones existentes, con un mínimo de seguridad razonable y con bajos costos de operación, no se perciben pretensiones de estudiar su relación causal con otros factores o variables en el desempeño de la misma, además de que es insuficiente el trabajo educativo respecto al Control Interno sobre los miembros de las organizaciones.

La Resolución 297 – 2003 del Ministerio de Finanzas y Precios (M.F.P.), en su acápite 3.1.1 Normas para el Ambiente de Control, enuncia los factores que influyen en el mismo, Integridad y Valores Éticos, haciendo alusión directa más adelante a la Competencia Profesional de los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores, pero no se aborda ningún otro aspecto relacionado con el Comportamiento Organizacional.

Es necesario establecer procedimientos que permitan la evaluación del Ambiente de Control, como parte del Control Interno, teniendo en cuenta factores que en última instancia dependen del sujeto participante, tales como la Satisfacción Laboral, pues en este sentido resulta insuficiente en la actualidad su evaluación o al menos su caracterización con vistas a su mejora continua.

Resulta novedoso incluir en el seguimiento y evaluación del Ambiente de Control a la Satisfacción Laboral, como forma de enriquecer el proceso al tomar en consideración una variable del Comportamiento Organizacional.

Después de revisar una amplia documentación de varios autores relacionados con el Control Interno, el Ambiente de Control y el Comportamiento Organizacional, puede afirmarse que ninguna aborda o sustenta directamente la posible relación del Ambiente de Control con la Satisfacción Laboral.

Por otro lado, y a partir de un estudio exploratorio dentro de una empresa de servicios informáticos, que incluyó la revisión de documentos de la organización relacionados con la Satisfacción Laboral y el Ambiente de Control Interno, la convivencia y observación analítica del medio, las entrevistas con directivos, trabajadores y auditores de economía, se pudo determinar algunos elementos básicos que atentaban contra el logro de un Ambiente de Control favorable.

Ante el problema planteado el autor se propuso demostrar que "la Satisfacción Laboral y el Ambiente de Control Interno están relacionados, y que si en la organización prevalece una alta Satisfacción Laboral entre sus miembros entonces ello contribuiría positivamente a la existencia de un adecuado Ambiente de Control Interno".

Es diseñado un procedimiento metodológico para evaluar la influencia de la Satisfacción Laboral sobre el Ambiente de Control, identificando los principales factores incidentes y contribuyendo así al diseño de acciones que propicien el mejoramiento del Ambiente de Control a través de la Satisfacción Laboral".

El autor propuso a los efectos de la investigación, como variable Independiente, la Satisfacción Laboral perteneciente al Comportamiento Organizacional, mientras que la variable dependiente quedó fijada como el Ambiente de Control Interno perteneciente al Control Interno en correspondencia con la dirección del estudio.

El desarrollo del trabajo investigativo requirió de la utilización de varios métodos y técnicas de investigación en

correspondencia con las siguientes tareas de investigación:

1. Caracterizar desde el punto de vista teórico, teniendo en cuenta los estudios previos de la Satisfacción Laboral y el Ambiente de Control como parte del Control Interno y su posible interrelación.
2. Diseñar un Procedimiento Metodológico que permita evaluar la incidencia de la Satisfacción Laboral sobre el Ambiente de Control como elemento del Control Interno de una organización con vistas al mejoramiento del segundo.
3. Diseñar un instrumento para la medición de ambas variables estudiadas y aplicarlo en el caso de estudio.
4. Valorar la pertinencia, funcionalidad y correspondencia del Procedimiento Metodológico diseñado con la idea a defender y la solución del problema planteado a partir del criterio de expertos.
5. Determinar el estado del Ambiente de Control interno en una organización, tomada como caso de estudio.
6. Determinar el estado de la Satisfacción Laboral en una organización, tomada como caso de estudio.
7. Determinar la posible relación entre las dos variables en el caso de estudio seleccionado.

Tabla No. 1. Indicadores para evaluar la Satisfacción Laboral. **Anexo 1**

Los siguientes factores claves de éxito, sobre la base de la Resolución 297-2003 del MFP y los diferentes autores que han tratado el tema del Control Interno han sido seleccionados, para evaluar la variable Ambiente de Control:

Tabla No. 2. Indicadores para evaluar el Ambiente de Control. **Anexo 2**

Aunque las 5 posibles respuestas están diseñadas acorde al tono e intención de las preguntas y para que el encuestado exprese su percepción de lo que se afirma, se establece a los fines del procesamiento numérico, un valor discreto para cada una de las cinco posibilidades o sea +2, +1, -0.5, -1 y -2, la respuesta " No sé" por

conveniencia del procesamiento numérico se le asigna -0.5.

### **El procedimiento Metodológico y sus etapas.**

El proceder que a continuación se expone contiene sobre la base de las concepciones del autor y las sugerencias emitidas por los expertos consultados un numeroso grupo de recomendaciones y orientaciones que han de servir de en los objetivos investigativos que se propongan las organizaciones pero a su vez ha de ser adecuado a las condiciones objetivas específicas que se enfrenten y adicionalmente enriquecido con cada puesta en práctica.

#### **Etapas No. 1. Inicio de la Investigación.**

Objetivo: Creación de las condiciones de trabajo, involucramiento, caracterización y preparación general para la realización del estudio.

#### **Etapas No. 2. El grupo de trabajo.**

Objetivo: Creación del grupo de trabajo y delegación de autoridad y funciones.

#### **Etapas No. 3. Información preliminar y familiarización.**

Objetivo: Recolección de información y relacionar al grupo de trabajo con el escenario y las condiciones de medición.

#### **Etapas No. 4 Población y Muestra.**

Objetivo: Análisis de la población y selección de la muestra. Aplicación del instrumento.

#### **Etapas No 5. Procesamiento y Análisis.**

Objetivo: Procesamiento de la información obtenida, agrupamiento y ordenamiento de los resultados, análisis e interpretación.

#### **Etapas No. 6. Conclusiones y Recomendaciones**

Objetivo: Análisis cuantitativo y cualitativo, elaboración de conclusiones y recomendaciones.

#### **Etapas No. 7. Plan de Acciones y Retroalimentación**

Objetivo: Confección del plan de acciones, seguimiento y control y retroalimentación.

### **Valoración por el método del criterio de expertos**

Se sometió a consideración de los expertos 15 aspectos, a los cuales ellos debían emitir sus consideraciones en escala de cinco niveles, además de tener la opción de emitir criterios por escrito en términos generales abordados por 4 aspectos adicionales, también se adjuntó el instrumento de medición del cual debían emitir también sus consideraciones, como resultado de las 26 sugerencias emitidas el procedimiento metodológico quedó conformado y enriquecido como anteriormente fue expuesto.

### **La población y la muestra seleccionada.**

En el caso de estudio la población está comprendida por todos los trabajadores de la organización, o sea los 86 integrantes de Desoft Holguín y la muestra seleccionada fue de 30 elementos de análisis.

En el caso de estudio existe un amplio dominio de la población y se cuenta con información suficiente para realizar la selección de una muestra a partir de un muestreo no probabilístico por asignación de cuotas, el criterio de selección de la muestra fue definido a conveniencia de la investigación teniendo en cuenta la estratificación de las diferentes partes de la organización.

Resultados de la evaluación de las variables S. L. y A. C. **Anexo 3**

### **Análisis estadístico de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.**

Para el análisis estadístico, mediante el paquete de programas estadísticos SPSS 13.0 (2005) para Windows, fue necesario realizar algunas consideraciones y ajustes. La técnica principal de procesamiento es realizar un Análisis de Componentes Principales a fin de distinguir las dimensiones por las cuales son valoradas las relaciones entre la Satisfacción Laboral y el Ambiente de Control.

El Alpha Cronbach's global para 43 ítems es de 0.899, lo que otorga a la encuesta una fiabilidad satisfactoria, por tanto la técnica diseñada para el presente estudio posee las cualidades requeridas para fundamentar las

relaciones entre la Satisfacción Laboral y el Ambiente de Control. También se comprobó que el Alfa de Cronbach's es superior a 0.70 para cada uno de los ítems del instrumento diseñado lo que le otorga mayor peso a su validez criterial.

La validez del instrumento está dada por la consideración, para la evaluación de la variable Satisfacción Laboral, de 10 indicadores fundamentales obtenidos del estudio de la bibliografía y reportes de investigación de los más relevantes autores que han tratado el tema y adicionalmente por la consulta con los expertos.

El nivel de explicación de la varianza total en cinco ejes resultó adecuado, es la base fundamental para el agrupamiento de variables, pues se logra un 72.5%, las variables y factores que tipifican cada eje se muestran a continuación.

Además del análisis de componentes principales se realizó el estudio de la topología de los cinco grupos de elementos de análisis agrupados por las características y ubicación de sus respuestas al instrumento aplicado.

Tipología de los cinco ejes del Análisis de Componentes Principales. **Anexo 4**

### **Factores claves de éxito.**

A manera de resumen y de forma global se aprecian como factores claves de éxito para la obtención de un adecuado Ambiente de Control en el caso de estudio los siguientes elementos:

- 1) Una adecuada estimulación monetaria acorde al desempeño.
- 2) La superación en el puesto de trabajo.
- 3) El control de los recursos informáticos.
- 4) La divulgación y educación de los procedimientos y beneficios del Control Interno.
- 5) Sentido de pertenencia, los cualidades individuales y organizacionales.
- 6) Satisfacción de las necesidades básicas del trabajador relacionadas con su puesto de trabajo.
- 7) El contenido del puesto de trabajo a través del conocimiento de las obligaciones contractuales, objetivos y estrategias de la organización.

### **Conclusiones para el caso de estudio:**

1. El diagnóstico realizado en el caso de estudio arrojó evidencias empíricas sobre la existencia de dificultades en la obtención de un adecuado Ambiente de Control, en el estudio teórico del objeto de investigación se constató que ambos aspectos, si bien son estudiados profusamente de manera individual, se encuentran insuficientemente investigados en sus nexos y relaciones, todo lo cual nos permite afirmar que constituye un problema de investigación científica.
2. A partir del estudio teórico realizado se logró identificar los indicadores más significativos que permiten relacionar y evaluar la Satisfacción Laboral y el Ambiente de Control en las condiciones actuales de una empresa de servicios informáticos.
3. El instrumento diseñado para la investigación demostró a través del procesamiento estadístico su fiabilidad y adicionalmente su validez por el criterio de los expertos y los propios resultados obtenidos.
4. La experiencia del caso de estudio permitió la conformación del procedimiento metodológico para el diagnóstico de las relaciones entre ambas variables.
5. A través del criterio de expertos se obtuvieron evidencias positivas sobre la pertinencia y factibilidad del procedimiento metodológico diseñado.
6. El procesamiento estadístico matemático de los resultados empíricos de la aplicación del instrumento permite afirmar que ambas variables, en el caso estudiado, se encuentran relacionadas directamente todo lo cual evidencia que la idea a defender ha quedado favorablemente contrastada.
7. El planteamiento inicial en la investigación, de la dirección de la flecha de la investigación, quedó confirmada a partir de la obtención de los cinco Ejes del Análisis de Componentes Principales.
8. El procedimiento metodológico obtenido se caracteriza por su estructuración,

sencillez y carácter orientador, es coherente con la Resolución 297 del MFP y los estudios precedentes de ambas variables, lo que lo convierte en una herramienta para la toma de decisiones de directivos y equipos de auditoría económica.

9. El caso de estudio evidenció coincidencia entre las variables S. L. y A.C. siendo este de "Muy Bueno".

#### **Recomendaciones.**

1. Aplicar el Procedimiento Metodológico y el Instrumento diseñado en otras organizaciones con diferentes condiciones a las del caso de estudio a fin de continuar con la validación de campo.
2. Realizar investigaciones en el sentido inverso de la flecha propuesta para el caso de estudio abordado, a con la finalidad de determinar la posible incidencia inversa de ambas variables estudiadas.
3. Ampliar las investigaciones relacionando el comportamiento de ambas variables en sus nexos y relaciones a partir de vincularlos a condicionantes de tipo socio demográficos y a estratos específicos en las organizaciones cubanas.
4. Elaborar en formato de Manual de Usuario el Procedimiento Metodológico y su Instrumento, conteniendo una breve fundamentación teórica y un ejemplo caso de estudio.
5. Proponer a través de la Asociación Nacional de Economistas de Cuba y al Ministerio de Finanzas y Precios, como parte de la instrumentación de la Resolución 297-2003, la validación criterial del Procedimiento Metodológico y el Instrumento diseñado a fin de viabilizar su generalización en las organizaciones y equipos de auditores.
6. Proponer al Centro de Estudios en Gestión Empresarial, CEGEM de la Universidad de Holguín, valorar la posibilidad de que el presente trabajo sirva de punto de partida para un tema de doctorado en dicha universidad.

#### **Bibliografía**

1. Alharna Belamaric, Rafael (2001). Perfeccionamiento Empresarial. / Alonso Arrastía, Francisco y Cuevas Cañizares. \_\_ Ciudad de La Habana : Editorial Ciencias Sociales, 2001. \_\_ 73 p.
2. Álvarez, L. (2001) Procedimiento de diseño de sistemas de estimulación; tesis para optar por el título de Máster en dirección. \_\_ Holguín : Universidad de Holguín. \_\_ 25p.
3. Beer, M. ...[et al.]. (1989) Gestión de los Recursos Humanos. \_\_ Barcelona : Ministerio del Trabajo. \_\_ 267p.
4. Calviño, Manuel. (1998) Trabajar en y con grupos. Experiencias y Reflexiones Básicas/ Manuel Calviño. \_\_ La Habana : Editorial Academia. \_\_ 150p.
5. Campistrous Pérez, Luis y Rigo Cabrera, Celia. (1998) Indicadores e Investigación educativa. Impresión ligera
6. Carmona González, M. COSO I y II ¿Nuevo paradigma para el control de la gestión universitaria?/ M. Carmona González. En: Memorias del Congreso Universidad 2006. \_\_ La Habana : Palacio de las Convenciones, 2006. \_\_ p.10
7. Chiavenato, I. (1986) Introducción a la teoría general de la administración./ I. Chiavenato. \_\_ México : Ed. McGraw-Hill. \_\_ 586p.
8. Cloke, Kenneth (1995) Humanizando el puesto de trabajo: Manual para el cambio organizacional./ Kenneth Cloke y Joen Goldsmith: \_\_ La Habana: Ed. Centro Coordinador de Estudios de Dirección. \_\_ 190p.
9. Córdova Martínez, Carlos A. Consideraciones sobre metodología de la investigación. / Carlos A. Córdova. \_\_ Holguín : Universidad de Holguín: Centro de Estudios sobre Cultura e Identidad, [2003]. \_\_ 37p.
10. Cuesta, A. (2001). Organización del Trabajo y Psicología Social. \_\_ La Habana : Editorial Ciencias Sociales, Gestión de Competencias .Editorial Academia. \_\_ 85p.
11. Cuesta, A. (2002) Gestión del conocimiento: análisis y proyección de los recursos humanos. \_\_ La Habana : Editorial Academia.
12. Davis, Keith. (1987). El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional./ Keith Davis y John. \_\_ 6 ed. \_\_ Newstrom : Ed..Mcgraw-Hill. \_\_ 607p.
13. Enebral, J. En busca de la satisfacción y aun disfrute, en el desempeño profesional. Disponible en: <http://www.areas.com/rrhh/satisfaccion.htm>. Consultado: [12/ octubre/2006]
14. Engels, F. (1975) Anti –Dühring / F. Engels. \_\_ La Habana : Ed. Pueblo y Educación. \_\_ 156 p.
15. Escat Cortés, María. Definición del clima laboral. / María Escat Cortés. Disponible en: <http://www.gestiooolis.com> Consultado: [12 de Noviembre de 2006]
16. Espejel Pacheco, A. (1994) Análisis comparativo de la aplicación de PPMP en empresas cubanas y mexicanas. Informe final del Proyecto de Investigación Conjunta. / Arturo Pacheco Espejel, Luís Felipe Álvarez López. — México : Ed. IPN. \_\_ 78p.
17. Ferreira Núñez, Patricio. Cultura Organizacional. / Patricio Ferreira Núñez Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/cultura-organizacional/cultura-organizacional.shtml> Consultado [3 de Octubre 2006]
18. Gestión del Conocimiento (2002). Análisis y proyección de los recursos Humanos. \_\_ La Habana : Ed. Academia, 240p.
19. Goldratt, E M. (1995) No fue la suerte. / Eliyahu M. Goldratt. — México : Ed. Castillo, 200p.
20. González Almaguer, Armín. El método Delhi y el procesamiento estadístico de los datos obtenidos de la consulta a los expertos. / Armín González Almaguer. \_\_ 17p. (Documento Inédito).
21. González, Fernando (1995). Comunicación, Desarrollo y

- Personalidad./ F. González. \_\_\_\_ La Habana : Editorial Pueblo y Educación.
22. González, L. Los Estímulos Morales y Materiales en el Desarrollo Económico y la Formación del Hombre Nuevo. Disponible en: [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez1\\_310904.htm](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/grodriguez1_310904.htm) Consultado: [12/octubre/2006]
  23. Guilarte Barinaga, Elizabeth. Diseño de un sistema de gestión de recursos humanos para el centro de inmunología y biopreparados. / Elizabeth Guilarte Barinaga. – Holguín : Universidad de Holguín, 2006. Tesis para optar por el título de Máster en Dirección Empresarial. \_\_\_\_81h. Gutiérrez Acuña, Paulina. Conducta organizacional. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com> [Consultado: 17 de septiembre de 2006].
  24. Hernández Sánchez, Melissa Tatiana. Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana. / M.T. Hernández Sánchez. Disponible en: <http://www.monografias.com> Consultado: [12 de Noviembre de 2006]
  25. Koontz, Harold. Administración una perspectiva global./Harold Koontz, Heinz Weiherich. –México: 1996. – 745p.
  26. Maisch, E. Pautas Metodológicas para la Realización de Estudios de Clima Organizacional. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/hr./htm>. Consultado: [1/octubre/2006]
  27. Márquez Pérez, Mónica (2004). Satisfacción laboral. Información Especializada/ Mónica Márquez Pérez. \_\_\_\_ La Habana : Ministerio de la Industria Ligera. Gerencial FG4.No 94. \_\_\_\_ 5 p.
  28. Maslow, A. (1990 ) La personalidad creadora / A. Maslow. \_\_\_\_ Barcelona : Ed. Kairós, 480 p.
  29. Melia, JI Y Peiro, JM. "El cuestionario de Satisfacción S 10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones". Vol. 4, nº 11. 1989.
  30. Ministerio de Finanzas y Precios. Resolución No. 297-2003. Definiciones del Control Interno de los Componentes y sus normas. \_\_\_\_ Ciudad de La Habana : MFP: \_\_\_\_ 22p.
  31. Mintzberg, Henry. (1983) Diseño de Organizaciones Eficientes./ H. Mintzberg. \_\_\_\_ México : Editorial Ateneo. \_\_\_\_ 254p.
  32. Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología. Fac. Psicología URP (Lima) 9(1): 45-56.
  33. Robbins, S. (2000) Comportamiento Organizacional teoría y práctica./ S. Robbins. \_\_\_\_ 7 ed. . \_\_\_\_ Barcelona : Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, 235p.
  34. Robbins, Stephen P. (1991). Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. — México : Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.— 742p.
  35. Rodrigo Ricardo, José. Comportamiento empresarial. / J. Rodrigo Ricardo y Enrique Zayas Miranda. \_\_\_\_ Nicaragua : Universidad Popular de Nicaragua, 2002. – 68p. (Material Docente)

Anexo 1 Tabla No. 1.            Indicadores para evaluar la Satisfacción Laboral.

<b>Pos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Preguntas</b>
<b>1</b>	<b>Satisfacción de las necesidades básicas</b>	<b>1-3</b>
<b>2</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>4-6</b>
<b>3</b>	<b>Necesidades de crecimiento y desarrollo</b>	<b>7-9</b>
<b>4</b>	<b>Necesidades de filiación relaciones interpersonales y apoyo de los colegas</b>	<b>10-12</b>
<b>5</b>	<b>Relaciones con los jefes y superiores</b>	<b>13-15</b>
<b>6</b>	<b>Sistema de recompensas y estimulación</b>	<b>16-18</b>
<b>7</b>	<b>Necesidades de poder y reconocimiento</b>	<b>19-21</b>
<b>8</b>	<b>Retos de trabajo</b>	<b>22-24</b>
<b>9</b>	<b>Identificación y satisfacción con los valores de la organización</b>	<b>25-27</b>
<b>10</b>	<b>Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo</b>	<b>28-30</b>

Fuente: (Elaboración propia)



Anexo 2 Tabla No. 2. Indicadores para evaluar el Ambiente de Control

<b>Pos</b>	<b>Indicador</b>	<b>Preguntas</b>
<b>1</b>	<b>Grado de divulgación de los procedimientos del Control Interno</b>	<b>31</b>
<b>2</b>	<b>Políticas sobre selección y captación del personal</b>	<b>32</b>
<b>3</b>	<b>Estructura y diagrama organizacional</b>	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>Políticas referidas a la delegación de funciones y responsabilidades</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Existencia y funcionamiento del comité de Control Interno</b>	<b>35</b>
<b>6</b>	<b>Existencia y aplicación del código de conducta o reglamento interno</b>	<b>36</b>
<b>7</b>	<b>Organización y cronogramas de auditorías, control y supervisión interna</b>	<b>37</b>
<b>8</b>	<b>Existencia y aplicación del convenio colectivo de trabajo</b>	<b>38</b>
<b>9</b>	<b>Existencia y acceso a los principales contratos, documentación legal y obligaciones</b>	<b>39</b>
<b>10</b>	<b>Análisis colectivo de la eficiencia económica</b>	<b>40</b>
<b>11</b>	<b>Proyección estratégica y objetivos de trabajo</b>	<b>41</b>
<b>12</b>	<b>Evaluación de los riesgos internos y externos</b>	<b>42</b>
<b>13</b>	<b>Seguridad y control sobre las tecnologías de la informática</b>	<b>43</b>
<b>14</b>	<b>Aplicación continua de acciones de capacitación referidas al Control Interno</b>	<b>44</b>
<b>15</b>	<b>Percepción general sobre el Ambiente de Control</b>	<b>45</b>

Fuente: (Elaboración propia)

Anexo 3 Resultados de la evaluación de las variables S. L. y A. C.

Código	Objetivo a evaluar	Formulación	Escala
<b>S. L.</b>	<b><i>El cumplimiento de las expectativas del sujeto sobre el "debería ser"</i></b>	<b>SL= (Nprsl / Pmsl)</b>	<b>Muy buena</b> <b>SL= 0.6188</b>
<b>A. C.</b>	<b><i>Las condiciones que propician un grado de seguridad razonable en el Control Interno</i></b>	<b>AC= (Nprac / Pmac)</b>	<b>Muy buena</b> <b>AC= 0.7688</b>

Fuente: (Elaboración propia)

Anexo 4 Tipología de los cinco ejes del Análisis de Componentes Principales

Eje	Tipología
I	P17: Recibo estimulación monetaria acorde con mi desempeño.
	P23 Para tener éxito en mi trabajo es necesario superarse constantemente
II	P43: En la organización (empresa) hay un sistema eficiente de seguridad y control de los recursos informáticos.
	P44: Conozco los beneficios de un adecuado Control Interno
III	P26: Siento orgullo de pertenecer a mi organización (empresa).
	P27: Las cualidades que distinguen a mi organización (empresa) satisfacen mis expectativas.
	P28: Mis cualidades, habilidades y destrezas favorecen el desempeño en mi puesto trabajo.
IV	P2: En mi trabajo no estoy sometido a períodos excesivos de hambre, sueño y sed
	P42: En mi área de trabajo se conocen los riesgos internos y externos del control económico.
V	P39: Los trabajadores tienen acceso a la documentación legal de los principales contratos y obligaciones.
	P41 Están identificados y definidos la estrategia y los objetivos de trabajo.

Fuente: (Elaboración propia)