



**El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional  
y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad  
Distrital de Belén-2018**

**Tesis para Obtener el Grado Académico de:**  
Maestro en Gestión Pública

**Autores:**

Br. BARRÍA ROMERO, Luis.  
Br. MORENO NAVARRO, Marco Antonio.

**Asesora:**

Dra. VALENCIA CORAL, Nélica.

**Sección:**

Gestión Pública

**Línea de Investigación:**

Reforma y Modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

PÁGINA DEL JURADO

Resolución Jefatural N° 3116 / 2018 – EGP – UCV. Fecha: 28-Agosto-2018.



---

Dra. Doris Vela Valles

Presidente



---

Mg. Gilberto Fernández Arica

Secretario



---

Dra. Néida Valencia Coral

Vocal

## **DEDICATORIAS**

**A Dios, a mi esposa e hijo,  
por ser los grandes motores  
de mi vida.**

**Luis**

**A mis padres, esposa e hijos  
por su apoyo y fuerza para seguir  
adelante hasta conseguir los  
objetivos trazados.**

**Marco**

## **AGRADECIMIENTO**

**U**n agradecimiento especial a la asesora de la tesis: Dra. Nélide Valencia Coral.

**A**gradecer de una manera especial al gerente municipal de la Municipalidad Distrital de Belén por brindarnos la oportunidad de aplicar el cuestionario a los trabajadores del Órgano de Control Institucional y funcionarios de esa entidad.

**A**nuestras esposas por su abnegado cariño y tolerancia por el tiempo dedicado a esta investigación.

**Luis y Marco**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, BARRÍA ROMERO, Luis identificado con DNI N° 05365814 y MORENO NAVARRO, Marco Antonio identificado con DNI N° 40480126, estudiantes del Programa de Ciencias Empresariales de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018", declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin cita a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 15 de julio de 2018.



Br. Luis Barria Romero  
DNI N° 05365814



Br. Marco Antonio Moreno Navarro  
DNI N° 40480126

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado.

Presentamos ante ustedes la tesis titulada: “El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018”, con la finalidad de determinar la relación entre el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional y el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIAS .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN.....	v
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE CUADROS .....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xv
I. INTRODUCCION .....	17
1.1 Realidad problemática.....	17
1.2 Trabajos previos.....	19
1.2.1 Internacional.....	19
1.2.2 Nacional .....	21
1.2.3 Local .....	22
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	23
1.3.1 Teorías Internacionales.....	23
1.3.2 Teorías Nacionales .....	27
1.4 Formulación del problema .....	28
1.5 Justificación del estudio .....	28
1.6 Objetivos .....	29

1.6.1	Objetivo General .....	29
1.6.2	Objetivo Específicos.....	29
II.	MÉTODO .....	30
2.1	Diseño de Investigación .....	30
2.1.1	Tipo de diseño.....	30
2.1.2	Clasificación.....	30
2.2	Variables y Operacionalización .....	30
2.2.1	Identificación Variables .....	30
2.2.2	Operacionalización de las variables.....	31
2.3	Población y muestra.....	33
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	33
2.4.1	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.4.2	Validez del Instrumento.....	34
2.4.3	Confiabilidad del Instrumento.....	34
2.5	Métodos de análisis de datos.....	34
2.6	Aspectos éticos .....	35
III.	RESULTADOS.....	36
3.1	Análisis por Dimensión:.....	36
3.2	Análisis por Ítems o Preguntas:.....	41
IV.	DISCUSIÓN.....	58
V.	CONCLUSIONES .....	61
VI.	RECOMENDACIONES.....	62
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
	ANEXOS .....	66

## ANEXOS

Anexo A. Instrumentos

Anexo B. Validez de los Instrumentos

Anexo C. Prueba de Validez y Confiabilidad

Anexo D. Matriz de Consistencia

Anexo E. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo F. Prueba binomial – Resumen de contrastes de hipótesis

Anexo G. Acta de aprobación de originalidad y Porcentaje de Similitud del programa

Turnitin

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Operacionalización de la Variable Independiente.....	31
Cuadro 2: Operacionalización de la Variable Dependiente. ....	32
Cuadro 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión Funciones del Personal .....	36
Figura 2: Dimensión Infraestructura.....	37
Figura 3: Dimensión Normas Internas .....	38
Figura 4: Dimensión Capital Humano .....	39
Figura 5: Dimensión Presupuesto Institucional.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Tiene interés en el trabajo o función que realiza. ....	41
Tabla 2:	Demuestra responsabilidad y empeño en la labor que realiza. ....	42
Tabla 3:	Conoce y cumple enteramente sus funciones. ....	43
Tabla 4:	Su oficina recibe constantes reclamos en los últimos tres años. ....	44
Tabla 5:	Cuenta con equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores. .....	45
Tabla 6:	Los mobiliarios de oficina asignados se encuentran en buenas condiciones. ....	46
Tabla 7:	Los ambientes de la oficina reúnen las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones. ....	47
Tabla 8:	Cumple las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones. ....	48
Tabla 9:	Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento. ....	49
Tabla 10:	Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior. ....	50
Tabla 11:	Cumple con todas las funciones asignadas. ....	51
Tabla 12:	Conoce y practica valores éticos en el desarrollo de sus funciones. ....	52
Tabla 13:	Conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina. ....	53
Tabla 14:	Considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la Entidad. ....	54
Tabla 15:	Identifica e informa los riesgos en el manejo del presupuesto de la Entidad. ....	55
Tabla 16:	La información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparente. ....	56
Tabla 17:	Las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población. ....	57

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tiene interés en el trabajo o función que realiza. ....	41
Gráfico 2: Demuestra responsabilidad y empeño en la labor que realiza. ....	42
Gráfico 3: Conoce y cumple enteramente sus funciones. ....	43
Gráfico 4: Su oficina recibe constantes reclamos en los últimos tres años. ....	44
Gráfico 5: Cuenta con equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores. ....	45
Gráfico 6: Los mobiliarios de oficina asignados se encuentran en buenas condiciones. ....	46
Gráfico 7: Los ambientes de la oficina reúnen las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones. ....	47
Gráfico 8: Cumple las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones. ....	48
Gráfico 9: Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento. ....	49
Gráfico 10: Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior. ....	50
Gráfico 11: Cumple con todas las funciones asignadas. ....	51
Gráfico 12: Conoce y practica valores éticos en el desarrollo de sus funciones. ....	52
Gráfico 13: Conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina. ...	53
Gráfico 14: Considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la Entidad. ....	54
Gráfico 15: Identifica e informa los riesgos en el manejo del presupuesto de la Entidad. ....	55
Gráfico 16: La información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparente. ....	56
Gráfico 17: Las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población. ....	57

## RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como propósito determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional y el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-Año 2018. El estudio es de carácter descriptivo y su clasificación es descriptiva no experimental. El tipo de muestreo es no probabilístico, la técnica de la recolección de datos es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, el cual fue validado por el juicio de tres profesionales expertos.

Para obtener la muestra, se aplicó el sondeo de investigación a los funcionarios y trabajadores del OCI de la Municipalidad Distrital de Belén - Año 2018, siendo la población de 36 trabajadores y siendo pequeña, en la muestra se aplicó el censo. El instrumento contiene 17 ítems relacionados con los indicadores.

Los resultados se analizaron por dimensiones; la dimensión funciones del personal está integrado por: interés en el trabajo, el 97,22% manifiesta que sí tiene interés y un 2,78% que no lo tiene; responsabilidad y empeño, el 94,44% manifiesta que sí es responsable y un 5,56% no; conoce y cumple sus funciones, el 88,89% manifiesta que sí conoce y el 11,11% que no, reclamos recibidos en los últimos tres años, el 72,22% manifiesta que no recibieron reclamos y el 27,78% que sí.

Respecto a la dimensión infraestructura está integrado por: cuenta con equipos informáticos necesarios, el 63,89% que manifiestan que sí y un 36,11% que no, buenas condiciones de los mobiliarios, el 63,89% manifiestan que están en buenas condiciones y un 33,33% que no; los ambientes reúnen las condiciones para el trabajo, el 69,44% manifiesta que sí reúnen las condiciones y un 30,56% que no.

En cuanto a la dimensión normas internas, está integrado por: cumplimiento de las normas el 88,89% manifiesta que si cumplen las normas y un 11,11% que no; conocen casos de omisión de normas por desconocimiento, el 75% manifiesta que no y un que 25% que sí; conocen de casos de omisión de la norma por orden de una jefe superior, el 88,89% manifiesta que no y el 11,11% que sí.

En cuanto a la dimensión capital humano, está integrado por: cumplimiento de funciones, el 88,89% afirma que es favorable y el 11,11% afirma que es desfavorable; referente al conocimiento y práctica de valores, el 94,44% afirma que lo practica y el 5,56% afirma que no; conoce de casos del personal que realiza labores personales en horario de oficina, 55,56% manifiesta que no conoce y el 44,44% que sí; el sueldo que percibe justifica su labor, el 77,78% manifiestan que sí y el 22,22% que no.

En cuanto a la dimensión presupuesto institucional, está integrado por: identificación de los riesgos en el manejo del presupuesto el 80,56% manifiesta que sí lo identifica y el 19,44% afirma que no; la información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparentes el 80,56% manifiesta que sí y el 19,44% que no; las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población, el 83,33% manifiesta que sí y el 16,67% que no.

Palabras clave: Desempeño Laboral y Cumplimiento de Objetivos.

## ABSTRACT

The purpose of the research work is to determine the influence that exists between the work performance of the Institutional Control Body and the fulfillment of the objectives of the District Municipality of Belén-Year 2018. The study is descriptive and its classification is non-experimental descriptive. The type of sampling is not probabilistic, the technique of data collection is the survey and the instrument is the questionnaire, which was validated by the judgment of three expert professionals.

To obtain the sample, the investigation survey was applied to the officers and workers of the OCI of the District Municipality of Belén - Year 2018, being the population of 36 workers and being small, in the sample the census was applied. The instrument contains 17 items related to the indicators.

The results were analyzed by dimensions; The staff functions dimension is made up of: interest in work, 97.22% say they have an interest and 2.78% do not; responsibility and commitment, 94.44% declare that they are responsible and 5.56% do not; knows and fulfills its functions, 88.89% declare that they do know and 11.11% do not, claims received in the last three years, 72.22% state that they did not receive complaints and 27.78% did.

Regarding the infrastructure dimension is composed of: has computer equipment required, 63.89% who say yes and 36.11% not, good conditions of furniture, 63.89% say yes they are in good condition and 33.33% that no; the environments meet the conditions for work, 69.44% declare that they meet the conditions and 30.56% do not.

Regarding the internal standards dimension, it is composed of: compliance with the rules, 88.89% state that if they meet the standards and 11.11% do not; they know cases of omission of norms due to ignorance, 75% declare that they do not and 25% do; they know of cases of omission of the norm by order of a superior boss, 88.89% declare that they do not and 11.11% do.

Regarding the human capital dimension, it is composed of: fulfillment of functions, 88.89% affirm that it is favorable and 11.11% affirm that it is unfavorable; regarding

the knowledge and practice of values, 94.44% affirm that they practice it and 5.56% affirm that they do not; he knows of cases of personnel who perform personal tasks during office hours, 55.56% state that they do not know and 44.44% do; the salary he receives justifies his work, 77.78% said yes and 22.22% said no.

Regarding the institutional budget dimension, it is composed of: identification of risks in the management of the budget, 80.56% declares that they do identify it and 19.44% affirm that they do not; the information provided in the audits of account renditions are transparent, 80.56% said yes and 19.44% did not; the accountabilities satisfy the expectations of the population, 83.33% said yes and 16.67% said no.

Key words: Labor Performance and Objectives Compliance.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad problemática**

De acuerdo al literal 6.1 de las Disposiciones Generales de la Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL - Contraloría General de la República (2015), establece: El Órgano de Control Institucional (OCI), tiene la finalidad de controlar las instituciones estatales, promoviendo el correcto uso de los bienes materiales y financieros de la entidad, vigilando la legitimidad de los hechos y el logro de sus resultados, mediante los servicios que realiza.

El artículo I, de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades - Congreso de la República (2003), indica: Los gobiernos locales son los miembros de la administración estatal, que promueven el progreso de la ciudad, con legalidad y autonomía para el cumplimiento de sus fines.

Según el Reporte de Entidades por Ubigeo del Aplicativo Gestión de Entidades de la Contraloría General de la Republica, Reporte de Entidades (2018): En nuestro país existen aproximadamente 3523 entidades de las cuales 950 cuentan con OCI<sup>1</sup> y 2573 no cuentan con esta Institución, lo que evidencia que no existe un compromiso real por parte de los titulares de las entidades de implantar el órgano de control en su institución.

De acuerdo al literal 7.5.1 de la Directiva del Órgano de Control Institucional - Contraloría General de la República, Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL (2015), establece que: La implantación del órgano de control es una obligación del titular de la entidad y ésta pasa por la ubicación de la oficina de control en el máximo nivel de jerarquía en la estructura de la entidad; aprobar la organización interna propuesta por el Jefe del OCI, adecuar el ROF de la entidad conforme a las funciones del OCI, aprobar la clasificación y número de los puestos asignados.

---

<sup>1</sup> OCI: Órgano de Control Institucional.

Sin embargo, no todas las entidades sujetas a control cuentan con una Oficina de Control Institucional, la mayoría de ellas argumentan que carecen de presupuesto y otras simplemente no existen por falta de interés de los titulares de las entidades, que nos les gustan que los controlen y/o auditen.

De las 950 entidades que cuentan con OCI, 557 jefaturas del Órgano de Control dependen administrativa, funcional y económicamente de la Contraloría General de la República y 393 dependen directamente de la entidad, sujeto económicamente a ella.

Interpretando el Art. 19 de la Ley N° 27785 “Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” - Congreso de la República (2002), se entiende que el Jefe y todo el personal del OCI dependen económicamente de la entidad, así como los recursos y medios necesarios para el ejercicio funcional, en la práctica, esta situación no se cumple; tal es el caso que, en la entidad sujeta al presente estudio se ha verificado que existe poco apoyo en cuanto a infraestructura, equipamiento, personal, materiales y útiles de escritorio.

Esta situación dificulta la independencia del OCI, el cual influye directamente en el accionar de su personal, tanto en el control y seguimiento adecuado del cumplimiento de los objetivos propuestos y esto a la vez tiene un impacto directo en el desempeño laboral del OCI al no contar con infraestructura adecuada, personal debidamente capacitado y estabilidad laboral, limitando su trabajo; estas limitaciones impedirán alertar oportunamente de las situaciones de riesgos al titular y/o funcionarios responsables, los cuales tomarán decisiones equivocadas en contra de la normativa y desviación de recursos y/o el incumplimiento de los objetivos y metas programados.

El sentir común del ciudadano es que la institución no está trabajando satisfactoriamente en favor de la población y que el Órgano de Control Institucional no está cumpliendo adecuadamente con su labor encomendada.

Por lo antes mencionado, el estudio es de suma importancia y está centrada en las funciones del personal, infraestructura, normas internas, capital humano y funciones de la autoridad municipal, informes de control, compromiso en el trabajo, respectivamente.

El presente estudio se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Belén y en la Oficina del Órgano de Control Institucional, asimismo la unidad de análisis fueron los trabajadores del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la entidad.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Internacional**

De acuerdo al estudio realizado por Zans Castellón (2017), afirma que: El clima organizacional en la entidad de estudio es en mayor medida de optimismo, así como de frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo que se considera medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo poco participativo, por ello es urgente motivar a las personas responsables de la toma de decisiones dentro del área, contribuir a lograr un clima organizacional favorable y óptimo. Al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad motivando y generando un ambiente propicio para mejorar la productividad.

De acuerdo al estudio realizado por Arratia Beniscelli (2010), afirma que: En esta tesis quedo evidenciado el vínculo entre las variables condiciones laborales, el desempeño y la evaluación del desempeño docente, pues, el sentido vocacional de la profesión sopesa entre la satisfacción laboral y condiciones físicas del trabajo, lo cual deja demostrado la relación entre las variables.

De acuerdo al estudio realizado por Luengo (2013), afirma que: En esta tesis se puede evidenciar que un aumento del clima organizacional también significa un incremento del desempeño laboral. Es decir, mientras se fomente un clima

organizacional equilibrado y de acuerdo con las necesidades del personal, generará un incremento significativo del desempeño laboral reflejado en la mejora de las habilidades técnicas y administrativas, estrategias, participación y socialización de los valores organizacionales de los docentes.

De acuerdo al estudio realizado por Yovera (2013), afirma que: En la presente tesis se estudió la variable desempeño laboral, estableciéndose para ello las dimensiones de habilidades personales, profesionales y técnicas, en cuanto a las habilidades personales el indicador más significativo fue la remuneración, de la misma forma los funcionarios consideran que son abiertos para tomar decisiones y conseguir resultados.

En cuanto a las habilidades profesionales, se puede concluir que el liderazgo ejercido por el director permite la integración, también el indicador de comunicación algunas veces permite el desarrollo de los procesos en el área administrativa. En cuanto a las habilidades técnicas, se determinó que un alto porcentaje de funcionarios siempre domina y utiliza las nuevas tecnologías. Para la variable Clima Organizacional se estableció las dimensiones de factores internos y externos.

En cuanto al factor interno los funcionarios tienen la percepción que los directivos toman las decisiones en forma unilateral, solo algunas veces comparten las actividades programadas y otras veces la convivencia en el lugar de trabajo es facilitado por los vínculos interpersonales. Los factores externos las normas y reglas y procedimientos en pequeño porcentaje limita el desempeño, también la infraestructura y la falta de reconocimiento. Todos estos factores influyen significativamente en el desempeño laboral.

De acuerdo al estudio realizado por Ávila Rosas (2012), afirma que: En esta tesis se puede observar que el desempeño de los egresados de la institución obtiene una opinión positiva y un alto índice de satisfacción según la apreciación de los empleadores, ya que dicha opinión se sustenta en los

aspectos de que la mayoría de egresados trabajan en grandes empresas, su gran capacidad para trabajar en equipo, planear y ejecutar sus actividades.

### **1.2.2 Nacional**

De acuerdo al estudio realizado por Larico Apaza (2015), afirma que: Implementando y mejorando los elementos que influyen en la motivación, podemos mejorar el desempeño laboral del trabajador y su identificación con la entidad, estima al trabajo y la autorrealización que los trabajadores pretenden alcanzar.

De acuerdo al estudio realizado por Montoya Meza (2016), afirma que: En esta tesis se comprobó que la sensación de un buen clima organizacional, influenciará en el desempeño de los miembros de la empresa, es decir un buen clima es muy beneficioso para el desempeño. En contra posición si el ambiente laboral es negativo, el resultado de su rendimiento será negativo. También se comprobó que ocho de las nueve dimensiones del clima se relacionan con las dimensiones del desempeño, siendo el conflicto la que no guarda relación. Siendo las relaciones más representativas la responsabilidad con orientación de resultados, apoyo con trabajo en equipo, normas con organización y recompensa con calidad.

De acuerdo al estudio realizado por Prado Álvarez (2015), afirma que: En esta tesis se comprueba que el clima laboral es un factor muy importante ya que permite conservar un nivel de desempeño correcto en los trabajadores. Los factores más influyentes en el desempeño laboral son las condiciones físicas y ambientales en el centro de trabajo, seguido por la satisfacción en el reconocimiento.

Asimismo, hay un gran porcentaje cuya percepción es que el clima laboral no es el más adecuado en la entidad el cual queda evidenciado en la dimensión de autorrealización que alcanza niveles altos y medios, seguido por los factores

como el régimen laboral, poca posibilidad de crecimiento profesional, falta de capacitaciones continuas, deficiencias en las especificaciones técnicas y términos de referencia, factores que hacen que los trabajadores no se sientan plenamente satisfechos.

De acuerdo al estudio realizado por Monteza Izquierdo (2017), afirma que: En esta tesis se puede evidenciar una relación muy fuerte y directa con las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del hospital, individualmente ambas variables se encuentran en un nivel regular, el primero por factores económicos y de desarrollo profesional, el segundo se ve afectado por la falta de un buen clima organizacional. Todo ello demuestra la sensibilidad de afectación entre ambas variables.

De acuerdo al estudio realizado por Chayña Ramos (2017), afirma que: En esta tesis se muestra que existe una asociación positiva muy fuerte y significativa entre las Relaciones Públicas Interna y el Desempeño Laboral de los policías, oficiales y sub oficiales de la División de Orden y Seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca, 2017, considerando que la comunicación interna tiene mayor influencia en los niveles de desempeño laboral, teniendo en cuenta sus dimensiones, la comunicación descendente, ascendente y lateral. Respecto al desempeño laboral se consideró las dimensiones de competencias personal y tecnológica, competencias metodológicas y sociales.

### **1.2.3 Local**

De acuerdo al estudio realizado por Tapia Arrarte (2015), afirma que: En esta tesis se pudo evidenciar el alto vínculo con las variables gestión educativa y el desempeño docente, ya que en la mayoría de los centros de estudio de la UGEL 01-01-Maynas, la gestión administrativa es eficiente gracias a los factores internos considerados en la primera variable.

En cuanto a la evaluación de desempeño docente, se evidencio que el nivel de desempeño es alto teniendo en consideración las dimensiones de asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración; planificación y aplicación de conocimientos; relaciones interpersonales; creatividad, iniciativa y formación; perfil humano; desempeño en el trabajo; conducción de los procesos de aprendizaje y compromiso social.

De acuerdo al estudio realizado por Perea Torres (2013), afirma que: En la presente tesis se observó que el resultado del análisis descriptivo determino que la supervisión interna fue buena en los docentes de ciencias sociales de la secundaria del Colegio Nacional de Iquitos, debido a que mediante ella se mejoró el desarrollo integral de los estudiantes. En cuanto al desempeño laboral se demostró que el docente tiene conocimiento sobre los temas y se desenvuelve adecuadamente en el aula. Quedo evidenciado el vínculo entre la supervisión interna con el desempeño laboral.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías Internacionales**

##### **Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2009): “Es la forma como las personas efectúan sus labores o tareas, actividades impuestas, funciones, etc. Además, la forma como se desarrolla uno influirá en el desempeño general de un grupo de individuos, porque el comportamiento personal condiciona el comportamiento de la organización. Un adecuado desempeño aumenta las posibilidades de conseguir el éxito en la organización. En tanto el desempeño de las personas, de un conjunto de personas y la empresa, influyen significativamente en el Clima Organizacional”.

Según Chiavenato (Citado por Romero & Urdaneta (2009)): “Son las acciones o comportamientos advertidos en los empleados que son de importancia en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, un buen desempeño laboral es el punto más importante con la que cuenta una organización”.

Según Werther & Davis (1991): “Está ligado a la realización y el resultado de las funciones de un puesto de trabajo. Por lo cual es primordial tener modelos de medición y definición debidamente establecidos de las funciones del puesto a evaluar”.

Según Loreto (2006): “Abarca varios alcances vinculados a atributos positivos que benefician el trabajo que se desempeña, estos pueden ser: la laboriosidad, empeño, dedicación, lealtad, compromiso, productividad individual de conformidad con los modelos definidos para la persona o su puesto de trabajo”.

De acuerdo a la Dirección Nacional del Servicio Civil (2011): “Es la contribución que el trabajador brinda a su lugar de trabajo, por medio de las diferentes actividades y conductas, que aportan y permiten el cumplimiento de las metas organizacionales”.

Según Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2011): “El desempeño laboral va acorde con la capacidad, oportunidad y disposición para desempeñarse”.

### **Desempeño Docente**

Según Gutiérrez (2013): “El desempeño docente es una decisión de honor, ética y moral por la obligación que se asume con él mismo, y con sus discípulos, los estudiantes. Es por ello que, al mencionar el desempeño docente, no se está hablando simplemente de la profesión o al profesional, sino de la profesionalidad docente. De acuerdo al concepto emitido, queda establecido que el docente deja de ser un emisor de conocimientos, constituyéndose en facilitador de aprendizajes e investigador de nuevas alternativas”.

## **Evaluación del Desempeño**

Según Werther & Davis, (1995): "Constituye el proceso por el cual se mide el desarrollo global del empleado. Establece una función esencial que de todas maneras se realiza en toda organización moderna".

Según Gil, Ruiz, & Ruiz (1997): "(...) Establece que es una herramienta al servicio de las personas, con un concepto más responsable de su trabajo y de la empresa, para la eficiencia en manejo de sus recursos. Es también un procedimiento para apreciar gradualmente, con mayor objetividad, el desempeño de una persona durante un determinado periodo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos definidos".

Según Chiavenato (1999): "(...) La evaluación de desempeño es una apreciación gradual del desempeño de la persona en el cargo o las habilidades para su desarrollo. Todo proceso de evaluación permite estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La estimación de los individuos que cumplen funciones dentro de una organización puede realizarse empleando varios enfoques, que reciben descripciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal, etc."

Según Sastre & Aguilar (2003): "La evaluación del desempeño es aquel proceso gradual y estructurado, de evaluación de la labor profesional del trabajador, para valorar su desempeño y los resultados logrados en el desarrollo de su labor".

Según Gan & Trigine (2006): "Es una evaluación gradual del valor que posee una persona, por sus características personales y/o por sus servicios, a su organización, indicada paulatinamente conforme a un procedimiento eficaz conducido por una o más personas, conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo".

## **Cumplimiento de Objetivos**

Según Tugores Ques & Carrasco Bengoa (2007): “El cumplimiento se interpreta como el desarrollo del análisis constante, regulado por escalas objetivas, que hacen posible establecer la eficiencia utilizada por los trabajadores durante el desarrollo de sus quehaceres en la organización”.

## **Objetivo**

Según Martínez (2009): “El objetivo se presenta como una escala que mide los resultados, ya que al definir una idea consensuada y utilizarse todos los recursos, los resultados obtenidos deberían ser los más convenientes para la toma de decisiones. Sin embargo, tener un objetivo no garantiza obtener los resultados esperados”

## **Importancia de los Objetivos**

Según Ríos (2008): Definen las instrucciones necesarias para lograr las metas, los cuales permitan a la entidad obtener recursos y que el uso de estos brinde altos beneficios; para ello los empleados de la entidad tienen que actuar y tomar acuerdos que guarden relación con las instrucciones definidas y las metas trazadas, ya que estos se apoyan en los esfuerzos de los empleados para conseguir los objetivos que permitan obtener el control y los resultados esperados.

Los objetivos son importantes porque permiten enfocarse en los pilares de la entidad y a la adaptación de cambios producidos fuera del entorno, teniendo en consideración a los factores que influyen en la planificación estratégica.

## **Funciones de los Objetivos**

Según Masson (2009): “(…)” Los objetivos cumplen funciones importantes ya que encaminan a las empresas a planear el futuro, sirviendo como modelo para que los miembros de la entidad puedan comprobar y estimar su capacidad y producción en la entidad.

### **1.3.2 Teorías Nacionales**

#### **Desempeño**

Según Chiroque (2006): “Es el desempeño de una persona que desarrolla sus obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio”.

#### **Evaluación del Desempeño**

Según Amorós (2002): Para medir el desempeño es importante analizarlo y esto tienen los siguientes propósitos:

1. Es de utilidad a los gestores, en caso de toma de decisiones sobre los recursos humanos, como ascensos, despidos, incentivos, etc.
2. Permite identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, indicando las habilidades y actitudes de los trabajadores que, en caso de ser inadecuados, permite elaborar planes de mejora.
3. Sirve como sistema de medición que permite asignar valor a los programas de selección y desarrollo, es decir el bajo rendimiento de los nuevos trabajadores pueden identificarse con este sistema de desempeño; asimismo, permite medir la efectividad con la que se resuelve el problema en los programas de capacitación y desarrollo aplicados a los trabajadores.
4. Brinda un conocimiento que retroalimenta a los trabajadores, permitiendo conocer el desempeño de cada uno.

5. Es una fuente de información que permiten realizar incentivos, como entrega de recompensas, bonificación por buen desempeño, felicitaciones etc.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿En qué medida el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional cumple los objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018?

#### **1.5 Justificación del estudio**

El presente estudio tiene por finalidad describir las dimensiones que intervienen en las variables desempeño laboral del Órgano de Control Institucional y el cumplimiento de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén, en el periodo 2018.

El trabajo de investigación buscó brindar una herramienta que permita a la entidad tomar las decisiones adecuadas para alcanzar los objetivos trazados, teniendo al Órgano de Control Institucional como un instrumento que estará alertando a los funcionarios y servidores de los errores u omisiones efectuadas a la normatividad que afectaría el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo integral de la población.

Para ello es necesario subsanar las deficiencias que existe en cuanto a la implementación y funcionalidad del Órgano de Control Institucional y el desarrollo de los funcionarios de la entidad, en cuanto a infraestructura, materiales logísticos, equipos, capacitación de personal, adecuada remuneración, personal idóneo, factores que permitirán elevar el desempeño laboral de todos los participantes del presente estudio.

Por lo antes mencionado, es por lo que se decidió realizar la presente investigación.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Evaluar si el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional influye en el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.

### **1.6.2 Objetivo Específicos**

- a) Determinar las funciones del personal del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.
- b) Identificar la infraestructura del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.
- c) Especificar las normas internas del personal del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.
- d) Identificar el capital humano del personal del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén-2018

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de Investigación**

#### **2.1.1 Tipo de diseño**

Descriptivo

#### **2.1.2 Clasificación**

Descriptiva no experimental

### **2.2 Variables y Operacionalización**

#### **2.2.1 Identificación Variables**

Vi: Desempeño laboral

Vd: Cumplimiento de objetivos.

## 2.2.2 Operacionalización de las variables

**Cuadro 1: Operacionalización de la Variable Independiente.**

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
<b>1</b> <b>Vi= Desempeño laboral.</b>	<b>Funciones del Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en el trabajo</li> <li>• Responsabilidad laboral</li> <li>• Funciones asignadas</li> <li>• Servicio al usuario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés en el trabajo que realiza.</li> <li>• Responsabilidad en labor que realiza.</li> <li>• Conoce y cumple enteramente sus funciones.</li> <li>• Reclamos en tiempos determinados.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>	<b>Trabajadores del Órgano de Control Institucional y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén</b>	<b>Encuesta</b>
	<b>Infraestructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos Informáticos</li> <li>• Escritorios y sillas</li> <li>• Ambiente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores.</li> <li>• Condiciones del mobiliario.</li> <li>• Condiciones de la infraestructura.</li> </ul>			
	<b>Normas internas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fases y etapas</li> <li>• Cumplimiento</li> <li>• Acatamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas y disposiciones internas.</li> <li>• Omisión de normas y disposiciones internas por desconocimiento.</li> <li>• Omisión de normas y disposiciones internas por orden superior.</li> </ul>			
	<b>Capital Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Valores éticos</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Sueldo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del cargo.</li> <li>• Practica valores en el desarrollo de sus labores.</li> <li>• Cumplimiento de obligaciones en el horario.</li> <li>• El sueldo es acorde a su responsabilidad en el trabajo.</li> </ul>			

*Fuente: Elaboración propia*

**Cuadro 2: Operacionalización de la Variable Dependiente.**

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
<b>2</b> <b>Vd=</b> <b>Cumplimiento de objetivos.</b>	<b>Presupuesto Institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos</li> <li>• Información</li> <li>• Confiabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos en las rendiciones de cuentas.</li> <li>• Información transparente.</li> <li>• Satisfacción de las rendiciones de cuentas.</li> </ul>	<b>Ordinal</b>	<b>Trabajadores del Órgano de Control Institucional y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén</b>	<b>Encuesta</b>
	<b>Funciones de la Autoridad Municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas y Objetivos</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Valores éticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>• Responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.</li> <li>• Valores éticos en todas las acciones.</li> </ul>			
	<b>Recursos y Bienes del Estado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos</li> <li>• Control</li> <li>• Gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso indebido de recursos económicos.</li> <li>• Prevención de riesgos e irregularidades.</li> <li>• Recursos y bienes del estado.</li> </ul>			
	<b>Normas, Leyes y Reglamentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Labor diaria</li> <li>• Riesgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de normas, leyes y reglamentos.</li> <li>• Riesgo por omisión de funciones y/o por desconocimiento de las normas, leyes y reglamentos.</li> </ul>			

*Fuente: Elaboración propia*

## 2.3 Población y muestra

Por ser una población pequeña se realizó un censo, por lo tanto, la población es 36.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación que se utilizó en el presente estudio de investigación es a través de la encuesta y la observación. El instrumento que se empleó es el cuestionario, la cual mediante preguntas adecuadamente formuladas fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores del Órgano de Control Institucional y a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén. El cuestionario está conformado por 17 ítems. Ver Anexo A.

**Cuadro 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE / INFORMANTE
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores del Órgano de Control Institucional y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén

*Fuente: Elaboración propia*

#### **2.4.2 Validez del Instrumento**

El instrumento fue revisado y aprobado por el juicio de tres expertos, quienes certificaron su validez de contenido, este documento validado se aplicó al 40% de la población, para realizar la prueba piloto que posteriormente sirvió para obtener estadísticamente la confiabilidad.

Ver Anexo B.

#### **2.4.3 Confiabilidad del Instrumento**

Con los resultados de la prueba piloto e ingresados al programa estadístico KR20 para calcular la confiabilidad, obteniendo el coeficiente de 0.91, lo que lleva a afirmar una alta confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Ver Anexo C.

#### **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 22 y la hoja de cálculo de Microsoft Excel. Los resultados se elaboraron utilizando tablas y gráficos.

Los datos estadísticos obtenidos fueron interpretados por el análisis univariado y por dimensiones, basado en el instrumento recolección de datos con respuestas de valoración dicotómica de aceptación y negación.

Para la demostración de la hipótesis estadística se aplicó la prueba no paramétrica binomial por la naturaleza dicotómica de las respuestas al instrumento.

Ver Anexo F.

## **2.6 Aspectos éticos**

Del instrumento y recolección de datos: Se elaboro de la secuencia lógica de la investigación, respetando las normas y procedimientos de la universidad. Se ha cumplido con todos los requisitos de la estructura de la encuesta.

Aplicación al público: El instrumento se aplicó con respeto, reserva y con el consentimiento del trabajador.

Con la institución: Se dio a conocer del contenido del instrumento a la gerencia respectiva obteniendo su aprobación para su aplicación.

Los investigadores hemos cumplido con el compromiso de salvaguardar la veracidad e integridad de los datos, la identidad de los participantes.

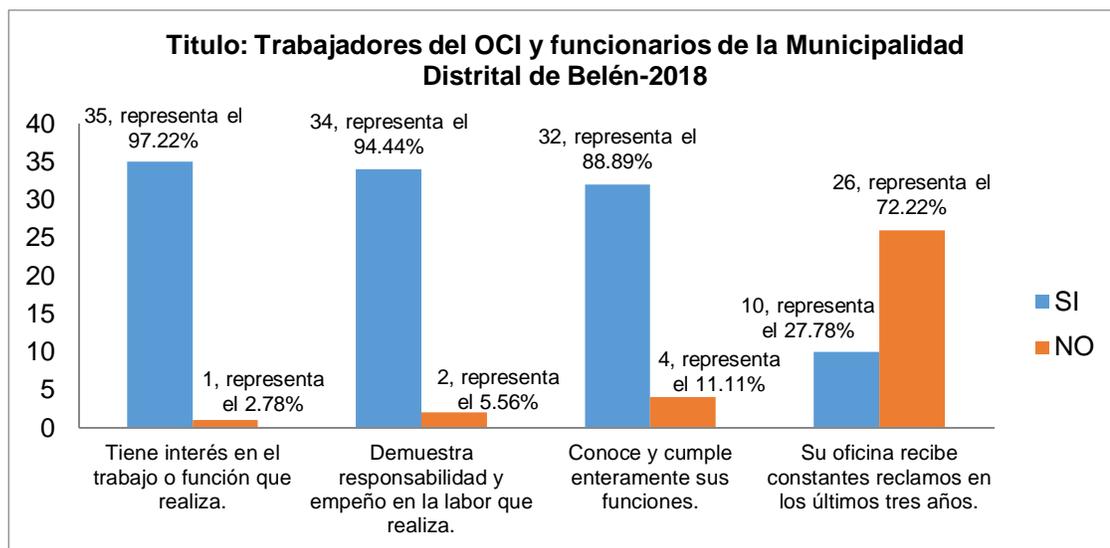
Consecuentemente se ha cumplido con la ética y principios que requiere la investigación.

### III. RESULTADOS

Los resultados fueron evaluados teniendo en consideración las dimensiones y los ítems o preguntas formuladas a los trabajadores.

#### 3.1 Análisis por Dimensión:

*Figura 1: Dimensión Funciones del Personal*

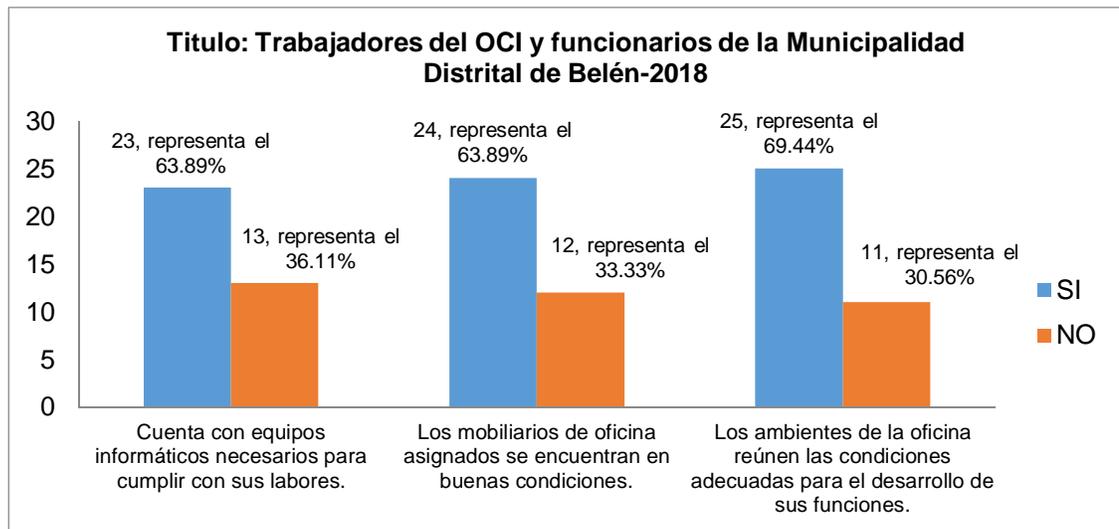


*Fuente: Elaboración propia*

#### Interpretación:

La figura N° 1 dimensión funciones del personal, nos muestra que existe un alto grado de interés, responsabilidad y empeño, y conocimiento de funciones de los individuos, representados por el 97,22%, 94,44% y 88,89% respectivamente; asimismo, manifestaron que un 72,22% no ha recibido reclamos en los últimos tres años.

**Figura 2: Dimensión Infraestructura**

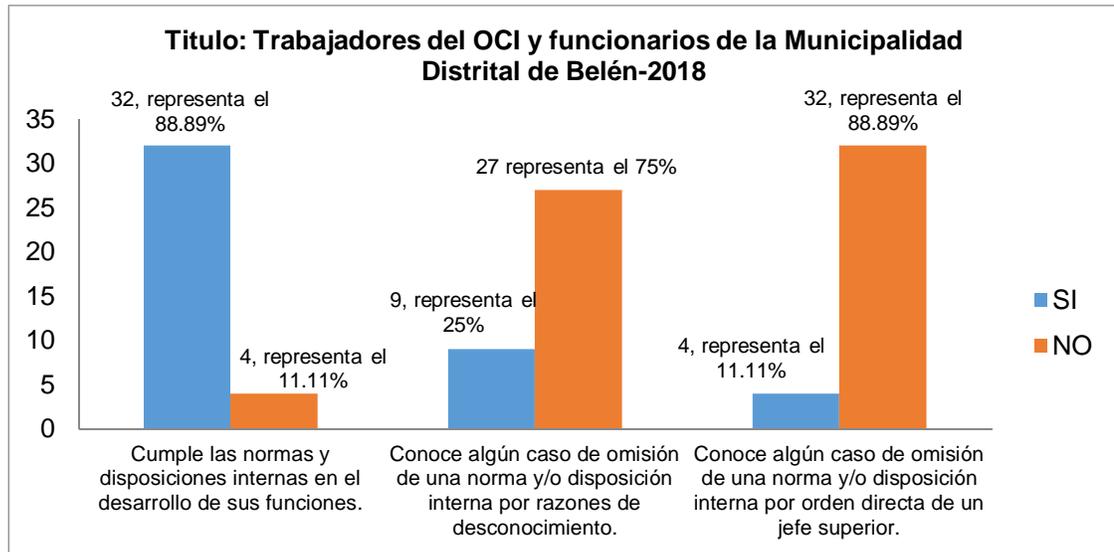


**Fuente: Elaboración propia**

**Interpretación:**

La figura N° 2 dimensión infraestructura, nos muestra que existe un nivel aceptable de conformidad de los equipos, mobiliarios y ambientes con los que cuentan, representados por el 63,89%, 63,89% y 69,44% respectivamente; asimismo existe un nivel relativamente significativo que manifestaron que no están conformes, los cuales representan el 36,11%, 33,33% y 30,56%.

**Figura 3: Dimensión Normas Internas**

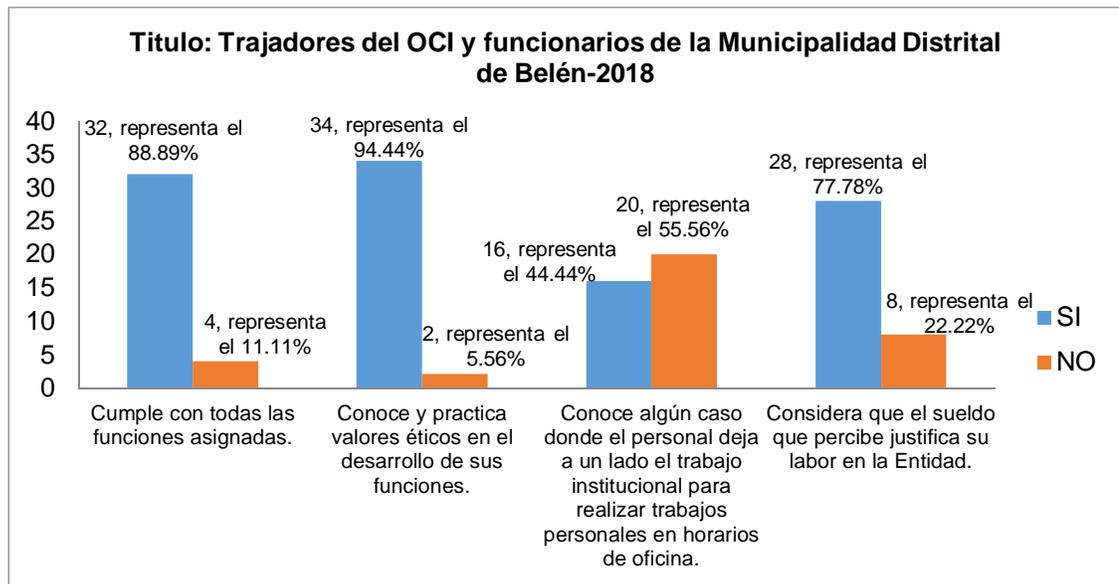


**Fuente:** *Elaboración propia*

### **Interpretación:**

La figura N° 3 dimensión normas internas, nos muestra que existe un alto nivel de cumplimiento de las normas representado por un 88,89%, asimismo existe un alto grado de individuos que manifestaron que no conocen casos de omisión de normas por desconocimiento o por orden de una jefe superior, representados por el 75% y 88,89% respectivamente; asimismo existe un nivel relativamente significativo del 25% que manifestaron que conocen algunos casos de omisión de una norma por desconocimiento, lo cual tiene relación con el 11,11% que manifestaron que no cumplen con las normas internas y que conocen la existencia de omisión de la norma por orden directa de un jefe superior.

**Figura 4: Dimensión Capital Humano**

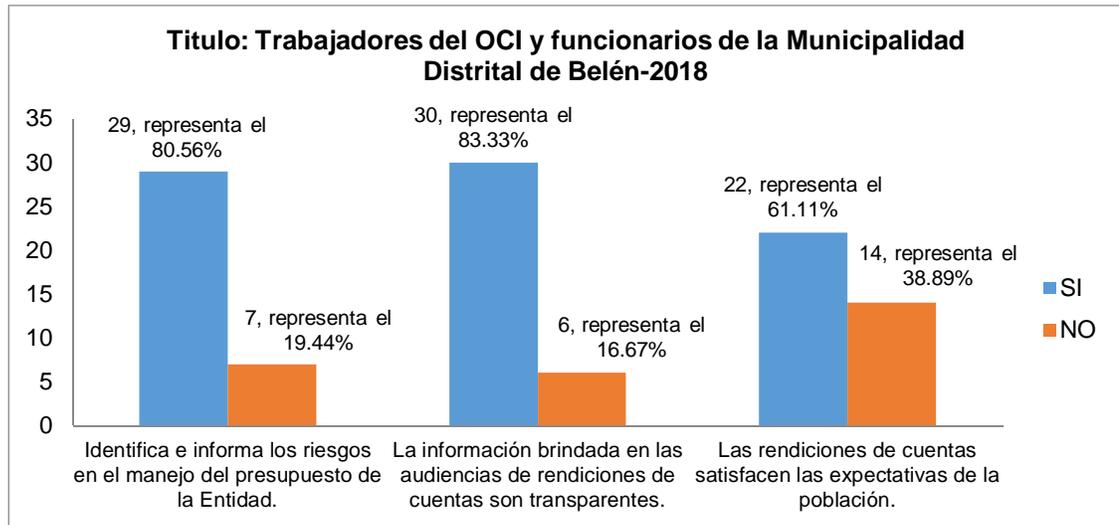


**Fuente: Elaboración propia**

**Interpretación:**

La figura N° 4 dimensión capital humano, nos muestra que existe un alto grado de cumplimiento de funciones, conocimiento y práctica de valores, y la aceptación de que reciben un sueldo adecuado por la labor que realizan, representados por el 88,89%, 94,44% y 77,78% respectivamente; asimismo existe un nivel significativo del 55,56% que manifestaron no conocer casos donde el personal realiza labores personales en horarios de oficina, lo cual evidencia que existe un 44,44% que manifestaron que si existen estos casos. También un existe un 22,22% que manifestaron que el sueldo que percibe no justifica la labor que realiza.

**Figura 5: Dimensión Presupuesto Institucional**



**Fuente: Elaboración propia**

**Interpretación:**

La figura N° 5 dimensión presupuesto institucional, nos muestra que existe alto grado de identificación de los riesgos en el manejo del presupuesto y una alta afirmación de que las audiencias de rendiciones de cuenta son transparentes, representado por el 80,56% y 83,33 respectivamente, asimismo se encuentra un nivel aceptable del 61,11% que manifestaron que las rendiciones de cuentas satisfacen a la población y en contraposición de un 38,89% que manifestaron lo contrario. También existe un nivel relativamente significativo del 19,44% y 16,67% que manifestaron que no identifican e informan los riesgos en el existe manejo del presupuesto de la entidad y que las informaciones brindadas en las rendiciones de cuentas no son transparentes.

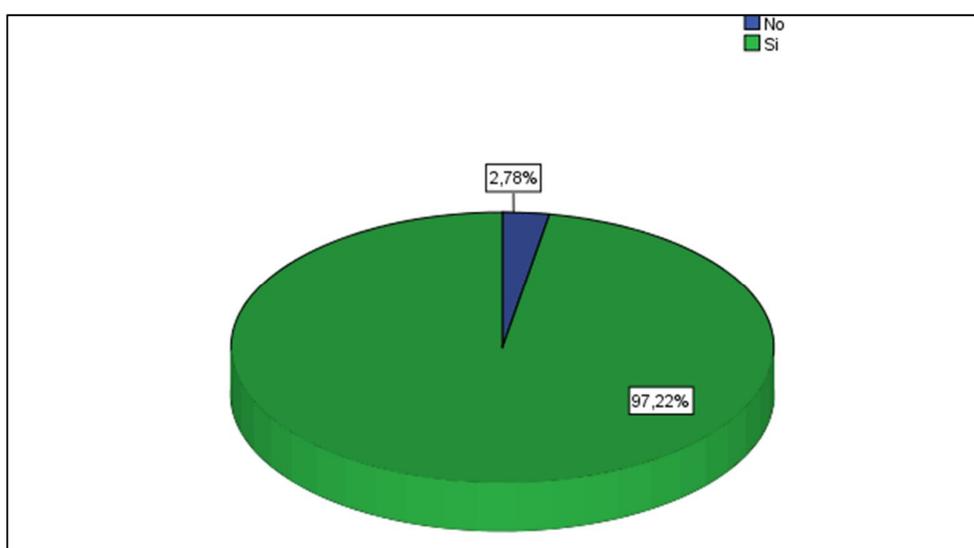
### 3.2 Análisis por Ítems o Preguntas:

Tabla 1: *Tiene interés en el trabajo o función que realiza.*

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	1	2,8	2,8	2,8
Si	35	97,2	97,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico 1: *Tiene interés en el trabajo o función que realiza.*



#### Interpretación:

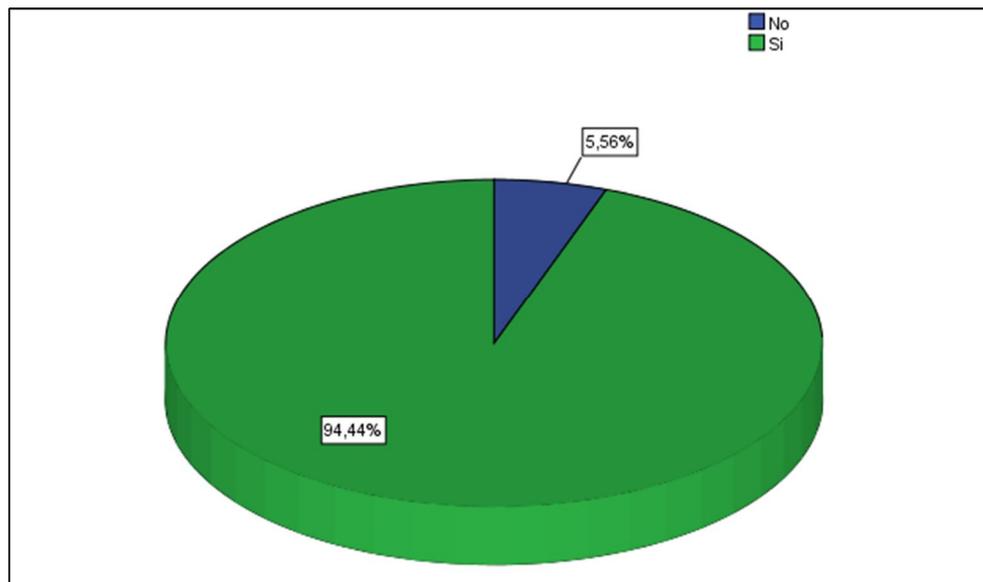
La tabla N° 1 del gráfico del mismo número, referida al interés en el trabajo o función que realiza el trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados nos muestran que un 97,22% de individuos afirmaron que tienen interés en el trabajo que realizan, asimismo se observa un 2,78% que manifestaron no tener interés en el trabajo que realizan.

**Tabla 2: Demuestra responsabilidad y empeño en la labor que realiza.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	2	5,6	5,6	5,6
Si	34	94,4	94,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 2: Demuestra responsabilidad y empeño en la labor que realiza.**



**Interpretación:**

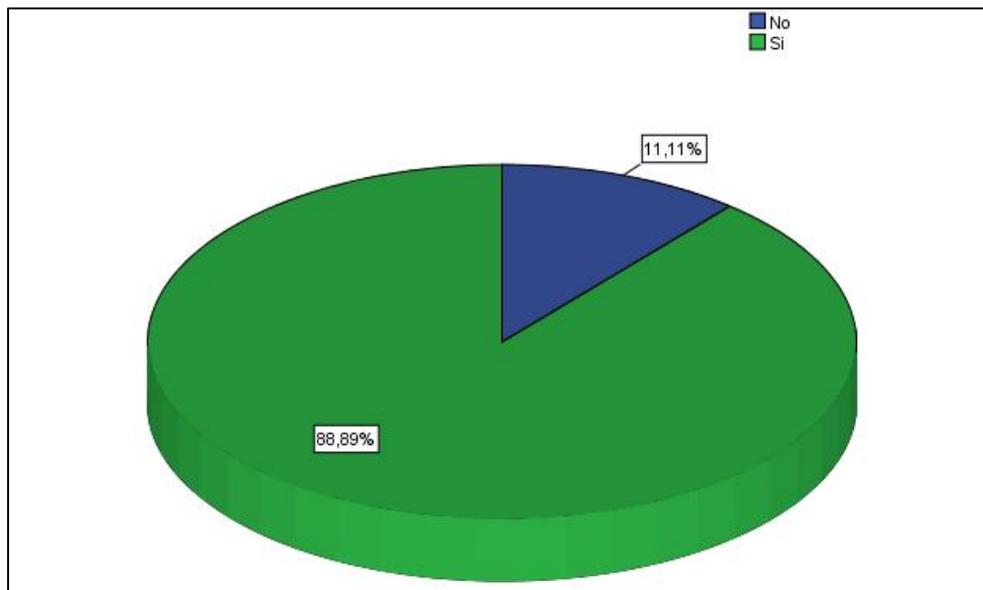
La tabla N° 2 del gráfico del mismo número, referida a la responsabilidad y empeño en la labor que realiza el trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 94,44% de individuos afirmaron que tienen responsabilidad y empeño en la labor que realiza, asimismo se observa un 5,56% que manifestaron que no son responsables y empeñosos en sus labores.

**Tabla 3: Conoce y cumple enteramente sus funciones.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	4	11,1	11,1	11,1
Si	32	88,9	88,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 3: Conoce y cumple enteramente sus funciones.**



**Interpretación:**

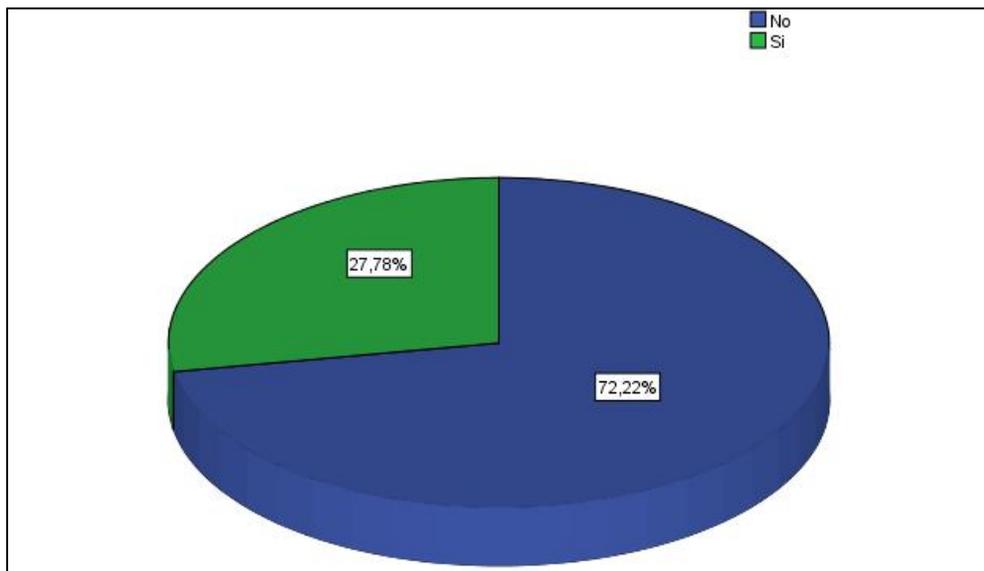
La tabla N° 3 del gráfico del mismo número, referida al nivel de conocimiento y cumplimiento de funciones, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 88,89% de individuos afirmaron conocer y cumplir enteramente sus funciones, asimismo se observa un 11,11% que manifestaron no conocer y no cumplir sus funciones.

**Tabla 4: Su oficina recibe constantes reclamos en los últimos tres años.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	26	72,2	72,2	72,2
Si	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 4: Su oficina recibe constantes reclamos en los últimos tres años.**



**Interpretación:**

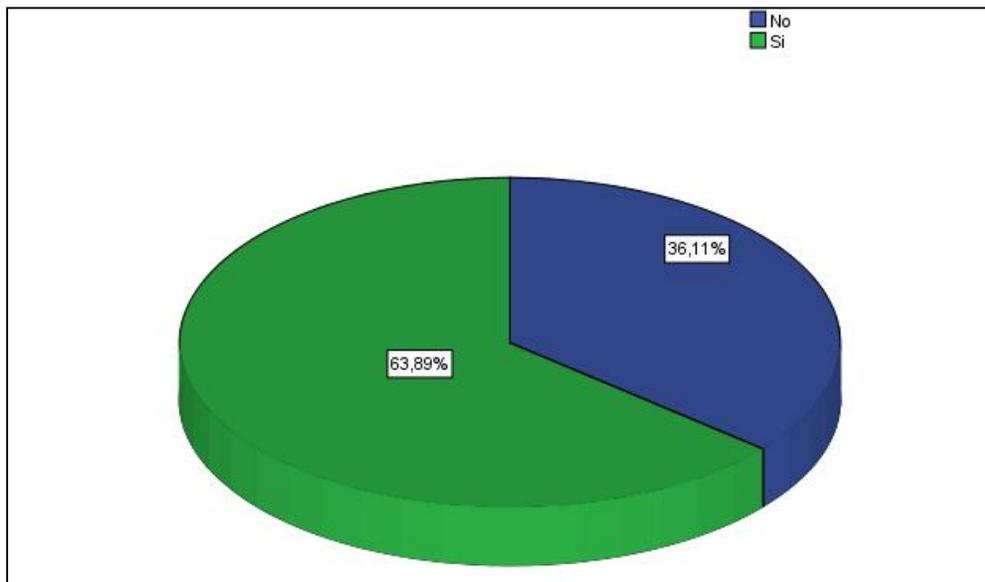
La tabla N° 4 del gráfico del mismo número, referida a la recepción en su oficina de constantes reclamos en los últimos tres años, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 72,22% de individuos manifestaron que sus oficinas no recibieron reclamos constantes en los últimos tres años, mientras que un 27,78% manifestaron que si recibieron reclamos durante el periodo consultado.

**Tabla 5: Cuenta con equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	13	36,1	36,1	36,1
Si	23	63,9	63,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 5: Cuenta con equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores.**



**Interpretación:**

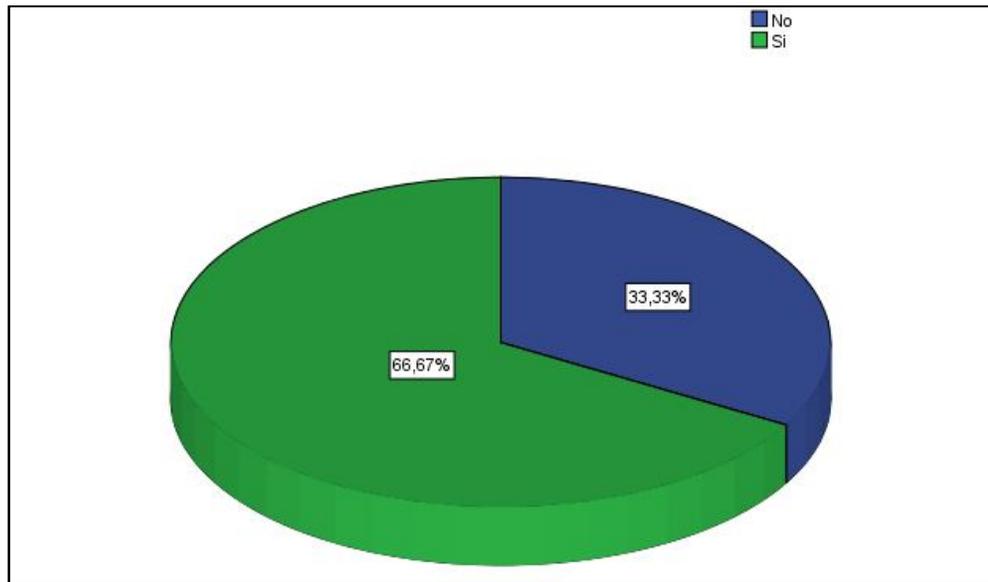
La tabla N° 5 del gráfico del mismo número, referida a contar con equipos informáticos necesarios para cumplir con las labores que realiza el trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 63,89% de individuos afirmaron contar con los equipos informáticos para realizar sus labores, asimismo se observa un 36,11% que manifestaron no contar con los equipos necesarios.

**Tabla 6: Los mobiliarios de oficina asignados se encuentran en buenas condiciones.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	12	33,3	33,3	33,3
Si	24	66,7	66,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 6: Los mobiliarios de oficina asignados se encuentran en buenas condiciones.**



**Interpretación:**

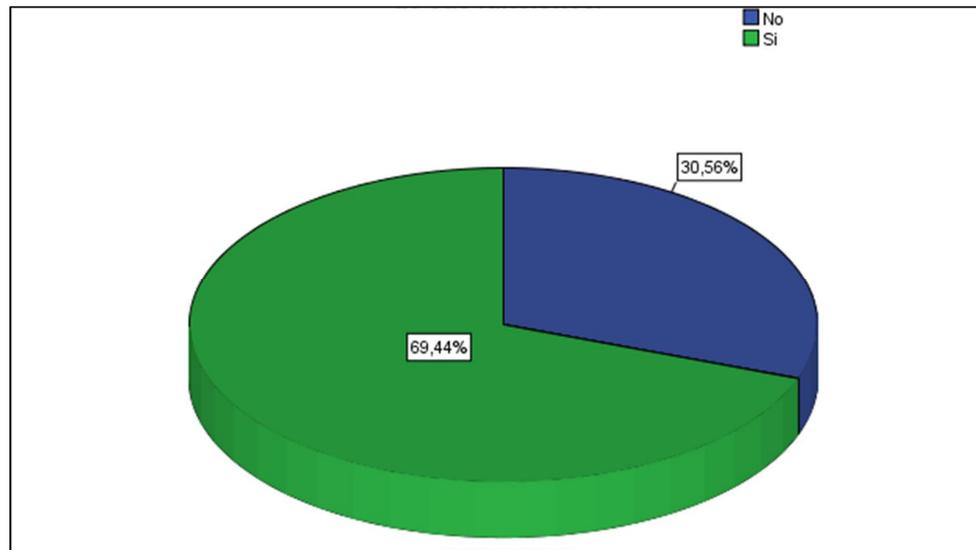
La tabla N° 6 del gráfico del mismo número, referida a las condiciones en que se encuentran los mobiliarios asignados al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 66,67% de individuos afirmaron que los mobiliarios con que cuentan se encuentran en buenas condiciones para la realización de sus labores, asimismo se observa un 33,33% que manifestaron que sus mobiliarios no se encuentran en buenas condiciones.

**Tabla 7: Los ambientes de la oficina reúnen las condiciones adecuadas.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	11	30,6	30,6	30,6
Si	25	69,4	69,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 7: Los ambientes de la oficina reúnen las condiciones adecuadas.**



**Interpretación:**

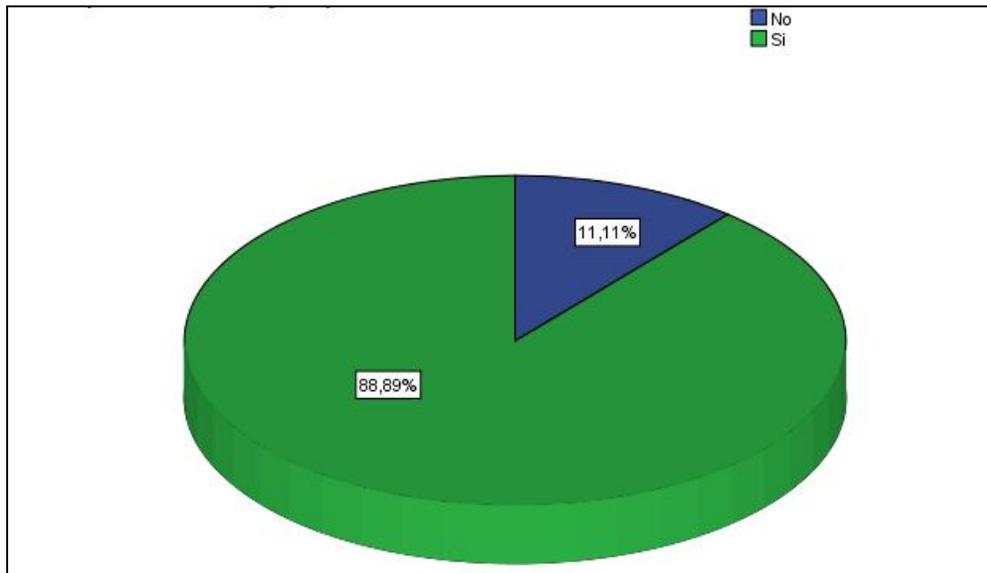
La tabla N° 7 del gráfico del mismo número, referida a los ambientes de la oficina y el cumplimiento de las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 69,44% de individuos afirmaron que los ambientes en los que laboran reúnen las condiciones adecuadas para realizar su trabajo, asimismo se observa un 30,56% que manifestaron no reunir las condiciones adecuadas.

**Tabla 8: Cumple las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	4	11,1	11,1	11,1
Si	32	88,9	88,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 8: Cumple las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones.**



**Interpretación:**

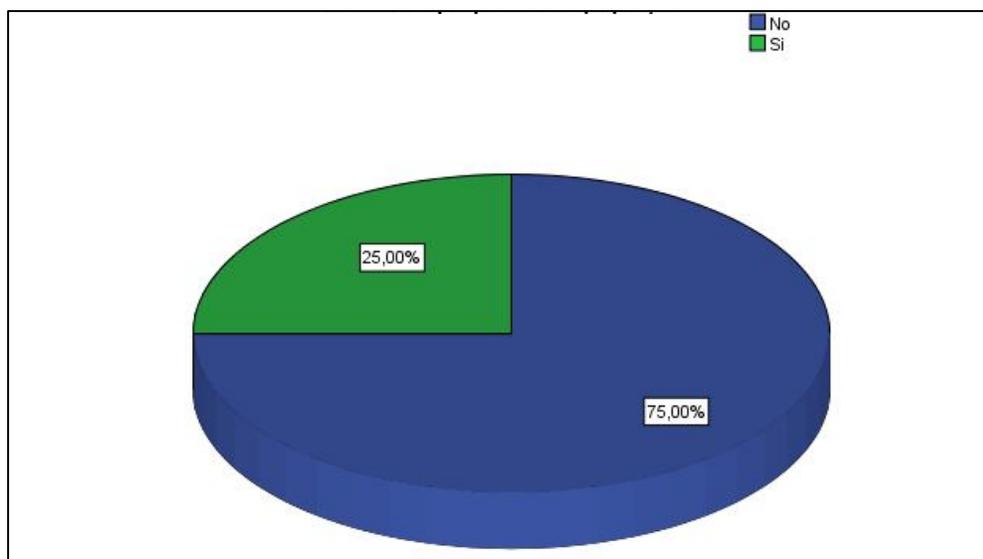
La tabla N° 8 del gráfico del mismo número, referida al cumplimiento de las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones de los trabajadores del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 88,89% de individuos afirmaron cumplir con las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones, asimismo se observa un 11,11% que manifestaron no cumplir con las normas y disposiciones internas.

**Tabla 9: Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	27	75,0	75,0	75,0
Si	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 9: Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento.**



**Interpretación:**

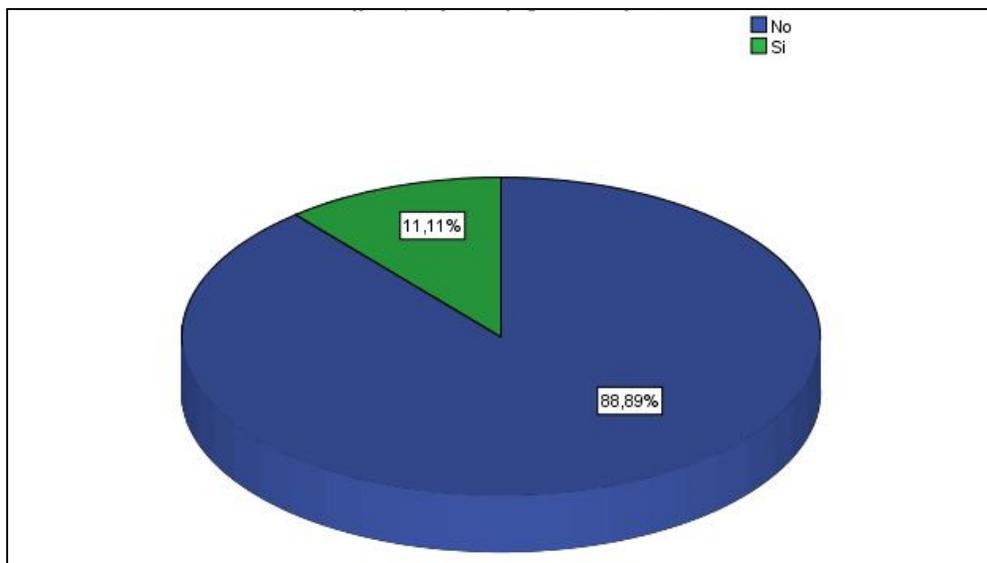
La tabla N° 9 del gráfico del mismo número, referida a si conoce algún caso de omisión a la norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 75% de individuos manifestaron no conocer casos de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento, mientras que un 25% manifestaron que si conocen de casos de omisión a la norma y/o disposiciones internas.

**Tabla 10: Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	32	88,9	88,9	88,9
Si	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 10: Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior.**



**Interpretación:**

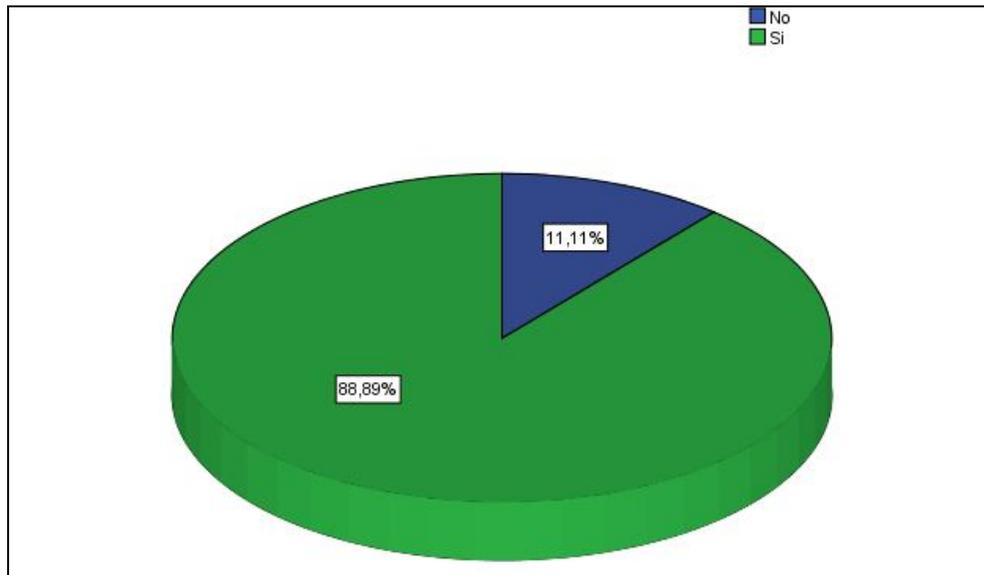
La tabla N° 10 del gráfico del mismo número, referida si conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 88,89% de individuos manifestaron no conocer de casos de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior, mientras que un 11,11% manifestaron que si conocen de casos de omisión de normas por orden de un jefe superior.

**Tabla 11: Cumple con todas las funciones asignadas.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	4	11,1	11,1	11,1
Si	32	88,9	88,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 11: Cumple con todas las funciones asignadas.**



**Interpretación:**

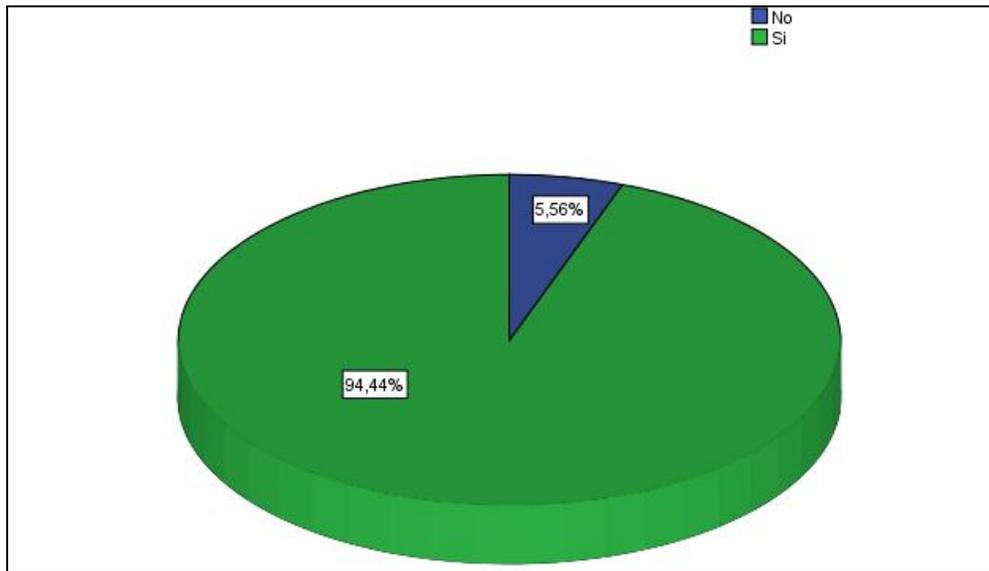
La tabla N° 11 del gráfico del mismo número, referidas al cumplimiento de todas las funciones asignadas al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 88,89% de individuos afirmaron cumplir las funciones asignadas, asimismo se observa un 11,11% que manifestaron no cumplir con las funciones asignadas.

**Tabla 12: Conoce y practica valores éticos en el desarrollo de sus funciones.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	2	5,6	5,6	5,6
Si	34	94,4	94,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 12: Conoce y practica valores éticos en el desarrollo de sus funciones.**



**Interpretación:**

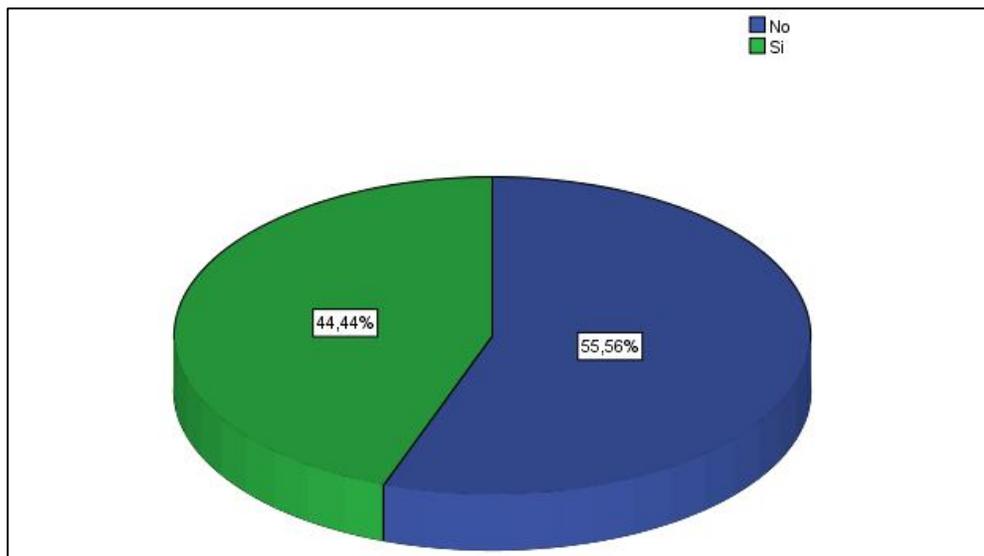
La tabla N° 12 del gráfico del mismo número, referida al conocimiento y la práctica de valores éticos en el desarrollo de sus funciones del trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 94,44% de individuos afirmaron conocer y practicar valores éticos en el desarrollo de sus funciones, asimismo se observa un 5,56% manifestaron no conocer y practicar valores éticos.

**Tabla 13: Conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	20	55,6	55,6	55,6
Si	16	44,4	44,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 13: Conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina.**



**Interpretación:**

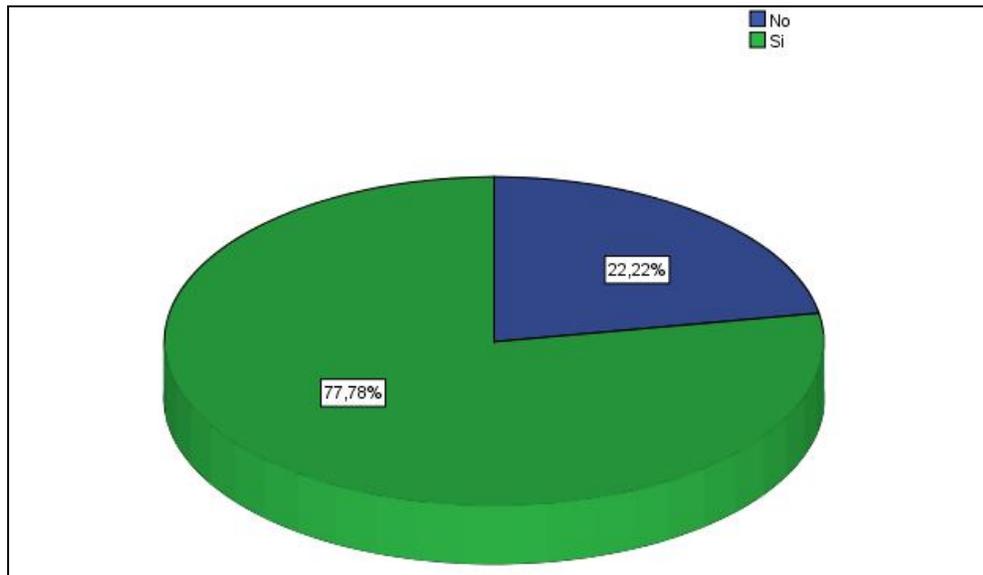
La tabla N° 13 del gráfico del mismo número, referida a que si conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 55,56% de individuos manifestaron no conocer de casos donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales, mientras que un 44,44% manifestaron que si conocen de casos donde el personal posterga las labores institucionales por realizar trabajos personales.

**Tabla 14: Considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la Entidad.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	22,2	22,2	22,2
Si	28	77,8	77,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 14: Considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la Entidad.**



**Interpretación:**

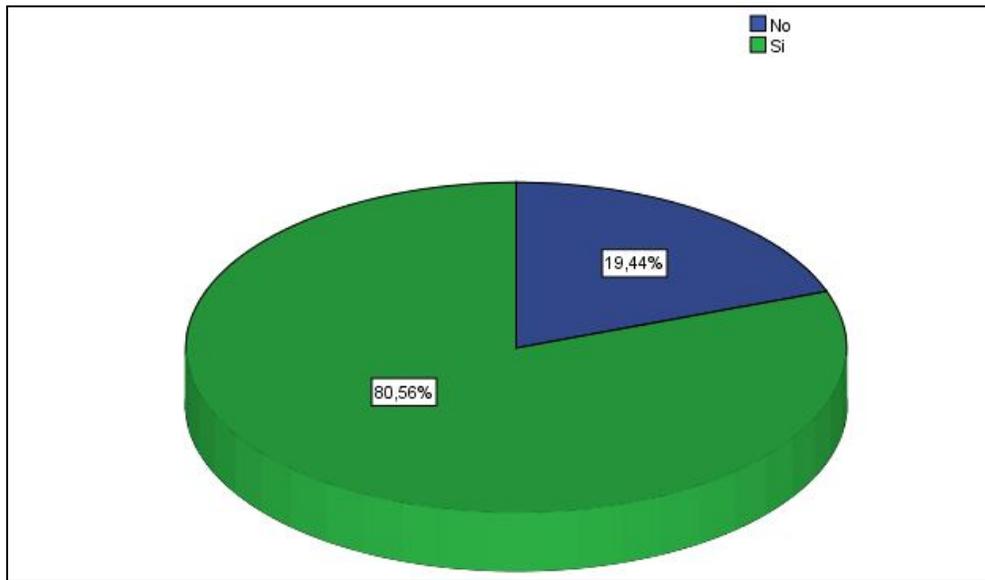
La tabla N° 14 del gráfico del mismo número, referida a que, si considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la entidad, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 77,78% de individuos afirmaron que el sueldo que reciben justifica su labor, asimismo se observa un 22,22% que manifestaron que el sueldo que recibe no justifica su labor.

**Tabla 15: Identifica e informa los riesgos en el manejo del presupuesto de la Entidad.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	19,4	19,4	19,4
Si	29	80,6	80,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 15: Identifica e informa los riesgos en el manejo del presupuesto de la Entidad.**



**Interpretación:**

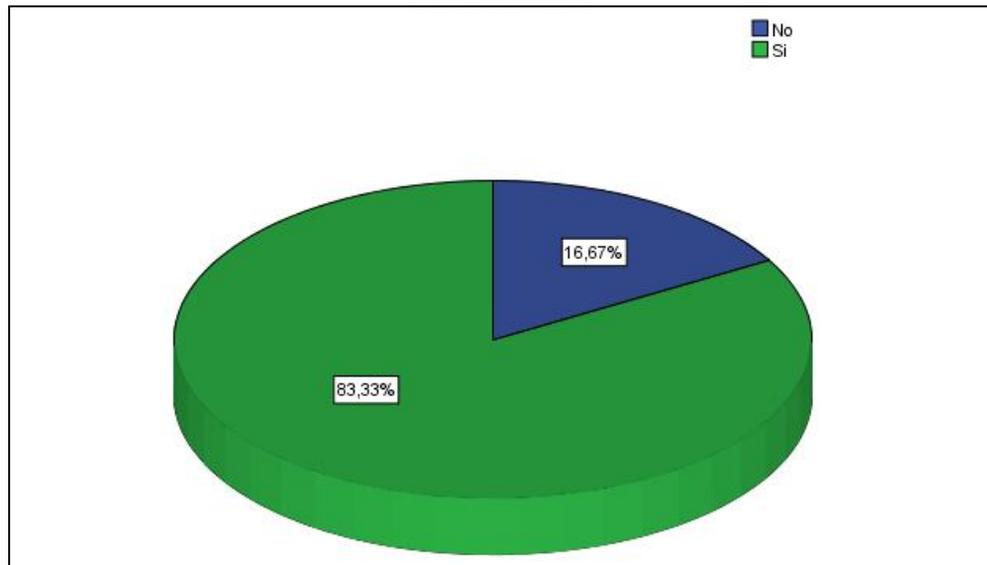
La tabla N° 15 del gráfico del mismo número, referida a identificar e informar los riesgos en el manejo del presupuesto institucional de la entidad, realizada al trabajador del OCI y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 80,56% de individuos afirmaron que identifican e informan riesgos en el manejo del presupuesto, asimismo se observa un 19,44% que manifestaron que no identifican e informan riesgos en el manejo del presupuesto.

**Tabla 16: La información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparente.**

Valoraciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	6	16,7	16,7	16,7
Si	30	83,3	83,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 16: La información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparente.**



**Interpretación:**

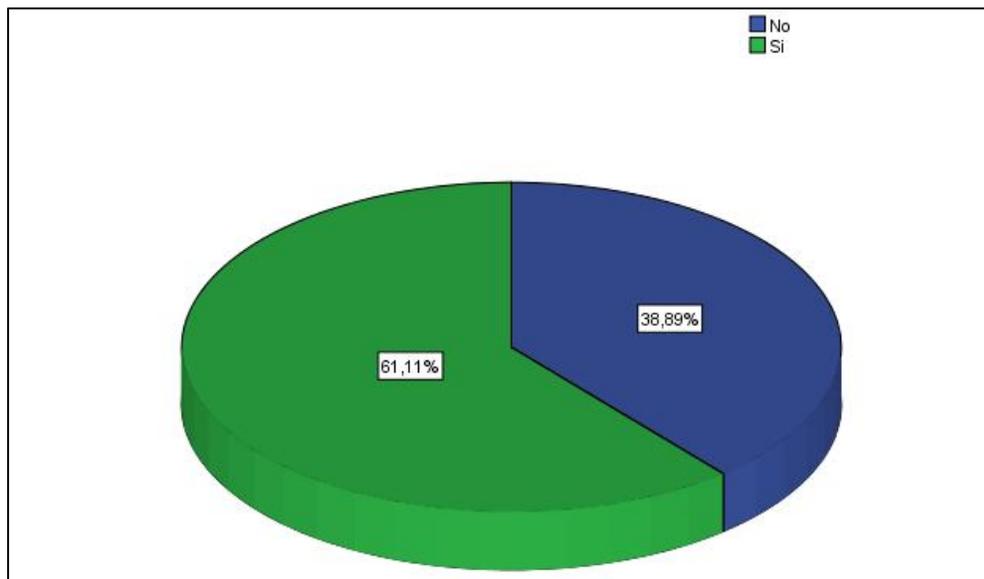
La tabla N° 16 del gráfico del mismo número, referida a que, si la información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparentes, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 83,33% de individuos afirmaron que la información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas es transparente, asimismo se observa un 16,67% que manifestaron que no son transparentes.

**Tabla 17: Las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	14	38,9	38,9	38,9
Válido Si	22	61,1	61,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

**Gráfico 17: Las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población.**



**Interpretación:**

La tabla N° 17 del gráfico del mismo número, referida a que, si las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población, realizada al trabajador del Órgano de Control Institucional y los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, los resultados muestran que un 61,11% de individuos afirmaron que las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población, asimismo se observa un 38,89% que manifestaron que no satisfacen las expectativas.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación con la dimensión funciones del personal, podemos interpretar que los individuos afirmaron tener un alto grado de interés en su trabajo, conocimiento de sus funciones, responsabilidad y empeño, representados por el 97,22%, 94,44% y 88,89% respectivamente; asimismo un 72,22% manifestaron que no han recibido reclamos en los últimos tres años, sin embargo, existe un nivel relativamente significativo de 27.78% que manifestaron que recibieron reclamos.

Estos indicadores reflejan una gran importancia de esta dimensión, mientras que Luengo (2013), en su estudio evidencia que un aumento del clima organizacional también significa un incremento del desempeño laboral. Es decir, mientras que se fomente un clima organizacional equilibrado y de acuerdo con las necesidades del personal, generará un incremento significativo del desempeño laboral reflejado en la mejora de las habilidades técnicas y administrativas, estrategias, participación y socialización de los valores organizacionales de los docentes.

En relación con la dimensión infraestructura, podemos interpretar que los individuos afirmaron tener un nivel aceptable de conformidad de los equipos, mobiliarios y ambientes en los que labora, representados por el 63,89%, 63,89% y 69,44% respectivamente; sin embargo, existe un nivel relativamente significativo que manifestaron disconformidad representado por el 36.11%, 33.33% y 30.56%, cuyo nivel más alto indica que no cuentan con equipos necesarios para realizar su trabajo.

Estos indicadores reflejan un nivel significativo de disconformidad en esta dimensión. Asimismo, Prado Álvarez (2015), en su estudio afirma que los factores más influyentes en el desempeño laboral son las condiciones físicas y ambientales en el centro de trabajo, seguido por la satisfacción en el reconocimiento.

En relación con la dimensión normas internas, podemos interpretar que los individuos afirmaron tener un alto grado de cumplimiento de las normas y disposiciones internas, no conocer casos de omisión de la norma por desconocimiento o por orden directa de un jefe superior representado por un 88.89%, 75% y 88,89%, sin embargo, existe un nivel relativamente significativo que indican que no cumplen las normas y disposiciones internas, conocen casos de omisión de la norma por desconocimiento y por orden directa de un jefe superior, representado por un 11.11%, 25% y 11.11%.

Estos indicadores reflejan un nivel relativamente significativo que no cumplen las normas. Mientras que Yovera (2013) refiere en su estudio que los factores externos las normas y reglas y procedimientos en pequeño porcentaje limitan el desempeño, también la infraestructura y la falta de reconocimiento. Todos estos factores influyen significativamente en el desempeño laboral.

En relación con la dimensión capital humano, podemos interpretar que los individuos afirmaron tener un alto grado de cumplimiento de las funciones asignadas, conocimiento y práctica de valores, afirmaron además estar conformes con el sueldo que reciben, representados por el 88,89%, 94,44% y 77,78% respectivamente; asimismo existe un nivel significativo del 55.56% que manifestaron no conocer casos donde los trabajadores realizan labores personales en el trabajo, sin embargo, existe un nivel significativo del 44.44% que manifestaron que si existen estos casos. También existe un 22,22% que manifestaron que el sueldo que percibe no justifica la labor que realiza.

Estos indicadores reflejan un nivel significativo que manifestaron que existen casos de realización de labores personales en horario de trabajo. Mientras que Yovera (2013) refiere en su estudio que en cuanto a las habilidades personales el indicador más significativo fue la remuneración, de la misma forma los funcionarios consideran que son abiertos para tomar decisiones y conseguir resultados. En cuanto a las habilidades profesionales se puede concluir que el liderazgo ejercido por el director permite la integración, también el indicador de

comunicación algunas veces permite el desarrollo de los procesos en el área administrativa.

En cuanto a las habilidades técnicas se determinó que un alto porcentaje de funcionarios siempre domina y utiliza las nuevas tecnologías.

En relación con la dimensión presupuesto institucional, podemos interpretar que los individuos afirmaron tener un alto grado de identificación y comunicación de los riesgos en el manejo del presupuesto y un nivel significativo de personas que manifestaron que las rendiciones de cuentas son transparentes, representado por el 80,56% y 83,33 respectivamente; asimismo existe un nivel aceptable del 61.11% que manifestaron que las rendiciones de cuentas satisfacen a la población, sin embargo, existe un nivel significativo del 38.89% que manifestaron lo contrario.

También existe un nivel relativamente significativo del 19,44% y 16,67% que manifestaron que no identifican e informan los riesgos que existe manejo del presupuesto de la entidad y que las informaciones brindadas en las rendiciones de cuentas no son transparentes. Estos indicadores reflejan un nivel significativo que manifestaron que las rendiciones de cuentas no son transparentes y un nivel relativamente significativo que manifestaron que no identifican e informan los riesgos en el manejo del presupuesto y que las rendiciones de cuentas no son transparentes.

El objetivo de la tesis fue evaluar si el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional influye en el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018, para ello se realizó una prueba binomial considerando el total de ítems del instrumento, el cual nos permite demostrar que existe un alto grado de relación entre los ítems evaluados en el presente estudio, el cual se encuentra representado por el 76.47%, que rechaza la hipótesis nula y el 23.53% que conserva la hipótesis nula. Ver Anexo F.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Según el objetivo general**

El desempeño laboral del Órgano de Control Institucional influye significativamente en el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén, como se observa en el resultado de la prueba binomial, rechazando la hipótesis nula, representado por el 76.47% y aceptando la hipótesis alterna.

### **Según los objetivos específicos**

En cuanto a las funciones del personal se determinó que los individuos tienen un alto grado de interés en su trabajo (97,22%), conocimiento de sus funciones (94,44%), responsabilidad y empeño (88,89%).

Asimismo, en cuanto a la infraestructura se identificó que cuentan con equipos (63,89%), mobiliarios (63,89%) y ambientes (69,44%) necesarios y adecuados para cumplir con su labor.

Igualmente, en cuanto a las normas internas se observó que los individuos tienen un alto grado de cumplimiento de las normas y disposiciones internas (88.89%), en el desarrollo de sus funciones.

Finalmente, en cuanto al capital humano se identificó que los individuos tienen un alto grado de cumplimiento de las funciones asignadas (88,89%), conocimiento (94,44%) y práctica de valores (77,78%) en el desarrollo de sus funciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Que el personal solicite documentadamente sus necesidades con relación a infraestructura, equipos informáticos y mobiliarios necesarios para cumplir con sus labores.

Fomentar reuniones permanentes con el personal, para aclarar y discutir sobre las normas, leyes y disposiciones internas para que se siga cumpliendo en toda la institución, porque se obtuvo un 88.89% positivo esperado de cumplimiento de las normas.

Encontrar mecanismos motivadores e incentivos, para que el personal se encuentre conforme con el sueldo y los beneficios que reciben, y que estén acorde a la función y responsabilidad que desempeñe, asimismo, fomentar la práctica de valores, propiciando el cumplimiento de los objetivos institucionales. Porque en cuanto a la práctica de valores se obtuvo un porcentaje de 94.44% que es alentador para la institución.

Incentivar al personal a la capacitación continua, fomentando que la entidad solicite convenios y becas con instituciones educativas.

Que los responsables de la rendición de cuentas continúen trabajando con la misma metodología, porque se obtuvo como resultado el 83.33%.

Socializar estos resultados en coordinación con la Oficina de Imagen Institucional para su publicación en el portal institucional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amorós, E. (2002). En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Chiclayo-Perú: Escuela de Economía de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Arratia Beniscelli, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados.

Ávila Rosas, L. (2012). El Desempeño Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Administración de la UAQ, en la Opinión de los Empleadores.

Chayña Ramos, M. V. (2017). Relaciones Públicas Interna y Desempeño Laboral en la División de Orden y Seguridad de la Policía Nacional del Perú de Juliaca. 2017.

Chiavenato, I. (1999). Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones ((2ª edición) ed.). México: MacGraw-Hill/Interamericana editores.

Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Lima. Obtenido de <http://buenadocencia.blogspot.com/2010/05/biblioteca-virtual-sobre-docencia2.html>

Congreso de la República. (22 de 07 de 2002). Ley N° 27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Lima, Lima, Perú.

Congreso de la República. (26 de 05 de 2003). Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades. Lima, Lima, Perú.

Contraloría General de la República. (03 de 12 de 2015). Directiva N° 007-2015-CG/PROCAL. Directiva de los Órganos de Control Institucional. Lima, Lima, Perú.

Contraloría General de la República. (10 de 07 de 2018). Reporte de Entidades. Reportes de Entidades por Ubigeo del Aplicativo Gestión de Entidades. Iquitos, Loreto, Perú.

Flores, A. A. (2015). Sistema de alerta vía web y móvil para mejorar el monitoreo de acciones delictivas en la ciudad de Trujillo.

Gan, F., & Triguine, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. Madrid: Ediciones Díaz Santos.

Gil, I., Ruiz, L., & Ruiz, J. (1997). La nueva dirección de personas en la empresa. Madrid: McGraw-Hill.

Gutiérrez, A. (2013). Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del Sistema Educativo Bolivariano. ARJE: Revista de postgrado.

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2011). Teoría Y Comportamiento Organizacional. EE.UU: McGraw-Hill Higher Education.

La Dirección Nacional del Servicio Civil. (2011). Gestión del Desempeño en Servicios Públicos. Chile: LOM ediciones.

Larico Apaza, R. I. (2015). Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román-UANCV.

Loreto, R. (2016). Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica? Chile: Universidad de Viña del Mar.

Luengo, Y. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente.

Martínez, J. (2009). Definición de Objetivos. Recuperado el 01 de enero de 2013, de Tipos de Objetivos.

Masson, V. (2009). Las Organizaciones. Recuperado el 05 de enero de 2013.

Monteza Izquierdo, A. Y. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.

Montoya Meza, D. A. (2016). Relación entre el Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del Personal en una Empresa de Servicios Turísticos: Caso Pts Perú 2015.

Perea Torres, D. (2013). Supervisión Interna y Desempeño Laboral en Docentes de Ciencias Sociales de Secundaria-Colegio Nacional Iquitos- San Juan 2012.

Prado Álvarez, C. G. (2015). Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Ríos, D. (2008). Importancia de los objetivos de la planificación estratégica.

Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño Laboral y Calidad de Servicios del Personal Administrativo en las Universidades Privadas. Venezuela: Universidad Rafael Belloso Chacín.

Sastre, M., & Aguilar, E. (2003). Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico. Madrid: McGraw-Hill.

Tapia Arrarte, A. E. (2015). La Gestión Administrativa y Desempeño Docente de las Instituciones Educativas de la UGEL 01-Maynas.

Tugores Ques, J., & Carrasco Bengoa, C. (2007). Introducción a la Macroeconomía. Honduras.

Werther, W., & Davis, K. (1991). Administración de Personal y Recursos Humanos (3ª Edición ed.). México: McGraw-Hill.

Werther, W., & Davis, K. (1995). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

Yovera, D. (2013). El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Área Administrativa del Instituto Universitario de Tecnología de Yaracuy.

Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

## **ANEXOS**

Anexo A. Instrumentos.

Anexo B. Validez de los Instrumentos.

Anexo C. Prueba de Validez y Confiabilidad.

Anexo D. Matriz de Consistencia.

Anexo E. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.

Anexo F. Prueba binomial – Resumen de contraste de hipótesis.

Anexo G. Acta de aprobación de originalidad y Porcentaje de Similitud del programa Turnitin.

## Anexo A. Instrumentos

### ENCUESTA DE INVESTIGACION

**TÍTULO:** EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELÉN-2018.

**AUTORES:** - BACH. LUIS BARRIA ROMERO  
- BACH. MARCO ANTONIO MORENO NAVARRO

**FECHA:** Belén, 18 de julio de 2018

PREGUNTAS	RESPUESTA	
	SI	NO
<b>DIMENSIONES</b>		
<b>I) FUNCIONES DEL PERSONAL</b>		
1. Tiene interés en el trabajo o función que realiza.		
2. Demuestra responsabilidad y empeño en la labor que realiza.		
3. Conoce y cumple enteramente sus funciones.		
4. Su oficina recibe constantes reclamos en los últimos tres años.		
<b>II) INFRAESTRUCTURA</b>		
1. Cuenta con equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores.		
2. Los mobiliarios de oficina asignados se encuentran en buenas condiciones.		
3. Los ambientes de la oficina reúnen las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones.		
<b>III) NORMAS INTERNAS</b>		
1. Cumple las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones.		
2. Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento.		
3. Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior.		
<b>IV) CAPITAL HUMANO</b>		
1. Cumple con todas las funciones asignadas.		
2. Conoce y practica valores éticos en el desarrollo de sus funciones.		
3. Conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina.		
4. Considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la Entidad.		
<b>V) PRESUPUESTO INSTITUCIONAL</b>		
1. Identifica e informa los riesgos en el manejo del presupuesto de la Entidad.		
2. La información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas son transparentes.		
3. Las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población.		

## Anexo B. Validez de los Instrumentos

### FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autores del Instrumento
PINEDO VÁSQUEZ GUILLERMO	Oci - EPS SEDAFORO S.A.	MAGISTER.	Br. Luis Barria Romero Br. Marco Antonio Moreno Navarro
Título: El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.			

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1=Deficiente;    2=Regular;    3=Buena;    4=Muy buena;    5=Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			X		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos			X		
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

#### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

EL INSTRUMENTO GUARDA COHERENCIA EN SUS CATEGORÍAS DE INVESTIGACIÓN POR LO QUE SE ACEPTA PARA SU APLICACIÓN

#### IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.1

Iquitos, 20 de Julio de 2018

Firma: 

DNI: 05416007

Teléfono: 968951829.

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autores del Instrumento
García Díaz José Edgar	CGR	Magister	Br. Luis Barria Romero Br. Marco Antonio Moreno Navarro
Título: El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1=Deficiente; 2=Regular; 3=Buena; 4=Muy buena; 5=Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico				X	
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

El instrumento guarda coherencia en sus teorías y categorías de investigación por lo que se acepta para su aplicación.

### IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.4

Iquitos, 20 de Julio de 2018

Firma: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autores del Instrumento
RAMIREZ CERVAN JUAN CARLOS	CGR	MAGISTER	Br. Luis Barria Romero Br. Marco Antonio Moreno Navarro
Título: El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1=Deficiente; 2=Regular; 3=Buena; 4=Muy buena; 5=Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGIA	Las estrategias responden al propósito del diagnóstico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

### III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

EL INSTRUMENTO GUARDA COHERENCIA EN SUS CATEGORIAS DE INVESTIGACION POR LO QUE SE ACEPTA PARA SU APLICACION.

### IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.4

Iquitos, 20 de JULIO de 2018

Firma: 

DNI: 40323742

Teléfono: 966 428538

## Anexo C. Prueba de Validez y Confiabilidad

### PRUEBA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

TÍTULO: EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELÉN-2018

AUTOR(ES):

\_\_LUIS BARRIA ROMERO

\_\_MARCO ANTONIO MORENO NAVARRO

SUJETOS	PREGUNTAS														TOTAL			
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14		a15	a16	a17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	14
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	15
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	14
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	16
5	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	13
6	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	14
7	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	10
8	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	12
9	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	12
10	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	13
11	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	14
12	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
13	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	14
14	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	5
p	0.92857143	0.85714286	0.85714286	0.28571429	0.85714286	0.78571429	0.64285714	0.85714286	0.35714286	0.14285714	0.85714286	0.85714286	0.28571429	0.85714286	0.85714286	0.85714286	0.85714286	0.85714286
q	0.07142857	0.14285714	0.14285714	0.71428571	0.14285714	0.21428571	0.35714286	0.14285714	0.64285714	0.85714286	0.14285714	0.14285714	0.71428571	0.14285714	0.14285714	0.14285714	0.14285714	0.14285714
p*q	0.06622653	0.12244898	0.12244898	0.20408163	0.12244898	0.16836735	0.22959184	0.12244898	0.22959184	0.12244898	0.12244898	0.12244898	0.20408163	0.12244898	0.12244898	0.12244898	0.12244898	0.12244898

VT= 15.3846154

Suma p\*q= 2.44897959

rtt= 0.90549451

Instrumento confiable

### Anexo D. Matriz de Consistencia

TÍTULO: EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELÉN-2018

AUTORES: \_\_LUIS BARRIA ROMERO  
 \_\_MARCO ANTONIO MORENO NAVARRO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿En qué medida el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional cumple los objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018?	<p><b>General:</b>            Evaluar si el desempeño laboral del Órgano de Control Institucional influye en el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.</p> <p><b>Específicos:</b>            1. Determinar las funciones del personal del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.            2. Identificar la infraestructura del Órgano de Control Institucional de la</p>	<p><b>Hi:</b>            El desempeño laboral del Órgano de Control Institucional influye significativamente en el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.</p> <p><b>Ho:</b>            El desempeño laboral del Órgano de Control Institucional no influye en el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018.</p>	<p><b>V1= Desempeño laboral.</b></p> <p><b>V2= Cumplimiento de objetivos.</b></p>	<p><b>V1:</b> Desempeño laboral del Órgano de Control Institucional.            Funciones del personal, Infraestructura, Normas internas, Capital humano.</p> <p><b>V2:</b> Cumplimiento de objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén.            Funciones de la autoridad municipal, Funciones del personal, Informes de control, Compromiso en el trabajo.</p>	<p><b>Por su finalidad:</b>            Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b>            Cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b>            Descriptiva</p> <p><b>Por el alcance:</b>            transversal</p>

	<p>Municipalidad Distrital de Belén- 2018.</p> <p><b>3.</b> Especificar las normas internas del personal del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén- 2018.</p> <p><b>4.</b> Identificar el capital humano del personal del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Distrital de Belén- 2018</p>				
--	---	--	--	--	--

**Anexo E. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELEN**

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

**AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIOS**

Mediante el presente se autoriza al Ing. Marco Antonio Moreno Navarro, para el desarrollo de su trabajo de investigación de nombre: “El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018”.

Para lo cual se expide el presente documento al interesado para los fines que crea conveniente.

Villa Belén, 18 de julio del 2018.



 Municipalidad Distrital de Belén

*W. J. Cuadros Miranda*

**WILLIAN J. CUADROS MIRANDA**  
SUB GERENTE DE POTENCIAL HUMANO

## Anexo F. Prueba binomial – Resumen de contrastes de hipótesis

### Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías definidas por Tiene interés en el trabajo o función que realiza. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
2	Las categorías definidas por Demuestra responsabilidad y empeño en la labor que realiza. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
3	Las categorías definidas por Conoce y cumple enteramente sus funciones. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
4	Las categorías definidas por Su oficina recibe constantes reclamos en los últimos tres años. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,012	Rechace la hipótesis nula.
5	Las categorías definidas por Cuenta con equipos informáticos necesarios para cumplir con sus labores. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,134	Conserve la hipótesis nula.
6	Las categorías definidas por Los mobiliarios de oficina asignados se encuentran en buenas condiciones. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,067	Conserve la hipótesis nula.
7	Las categorías definidas por Los ambientes de la oficina reúnen las condiciones adecuadas para el desarrollo de sus funciones. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,030	Rechace la hipótesis nula.
8	Las categorías definidas por Cumple las normas y disposiciones internas en el desarrollo de sus funciones. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
9	Las categorías definidas por Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por razones de desconocimiento. = No y Si se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,005	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

### Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
10	Las categorías definidas por Conoce algún caso de omisión de una norma y/o disposición interna por orden directa de un jefe superior. = No y Si se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
11	Las categorías definidas por Cumple con todas las funciones asignadas. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
12	Las categorías definidas por Conoce y practica valores éticos en el desarrollo de sus funciones. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
13	Las categorías definidas por Conoce algún caso donde el personal deja a un lado el trabajo institucional para realizar trabajos personales en horarios de oficina. = No y Si se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,617	Conserve la hipótesis nula.
14	Las categorías definidas por Considera que el sueldo que percibe justifica su labor en la Entidad. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,002	Rechace la hipótesis nula.
15	Las categorías definidas por Identifica e informa los riesgos en el manejo del presupuesto de la Entidad. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

### Resumen de contrastes de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
16	Las categorías definidas por La información brindada en las audiencias de rendiciones de cuentas son transparentes. = Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,000	Rechace la hipótesis nula.
17	Las categorías definidas por Las rendiciones de cuentas satisfacen las expectativas de la población. Si y No se producen con probabilidades 0,5 y 0,5.	Prueba binomial para una muestra	,243	Conserve la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

Anexo G. Acta de aprobación de originalidad y Porcentaje de Similitud del  
programa Turnitin

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

**-MGP-**

Yo, Dra. **VALENCIA CORAL, NÉLIDA** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELÉN, 2018**”, de los estudiantes **BARRIA ROMERO, LUIS** y **MORENO NAVARRO, MARCO ANTONIO**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que, el citado trabajo académico tiene un **índice de similitud** de 15% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 07 de Agosto 2018.



Dra. VALENCIA CORAL, NÉLIDA

DNI: 08728997

## El Desempeño Laboral del Órgano de Control Institucional y el Cumplimiento de Objetivos de la Municipalidad Distrital de Belén-2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>15%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>11%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>0%</b> PUBLICACIONES	<b>12%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>spij.minjus.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>tesis.pucp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.scielo.org.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>teatro.uchile.cl</b>	

Dra. VALENCIA CORAL, NÉLIDA

DNI: 08728997