



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN

PÚBLICA

**Control Interno en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de
Chongoyape, Lambayeque 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Lopez Silva, Diana Carolina (orcid.org/0000-0001-8896-0759)

ASESORA:

-

Mg. Florez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis especialmente a mi abuelita Catalina,
quien desde el cielo ilumina y guía mi camino,
a quien nunca olvidaré y siempre la tengo
presente todos los días de mi vida.

A mi madre, por siempre brindarme fortaleza para
continuar con mis estudios diciéndome, “tú
puedes, con la bendición de Dios y
de tu abuelita saldrás adelante”.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios profesionales.

A mis padres Carmen y Jhon, por ser el apoyo y pilar fundamental durante mi formación académica, por inculcarme buenos principios y valores presentes cada día de mi vida. A mis hermanos, por ser parte de mi vida profesional.

A mi abuelito Nolberto, por su apoyo y ser parte de mi formación como persona, por ser fuerte y vencer cada obstáculo cruzado en el camino para estar siempre a mi lado en cada momento y logro obtenido. A mi tía Alicia, por siempre recordarme los sabios consejos de mi abuelita, quien desde el cielo cuida y protege a mi familia.

A la Universidad César Vallejo, por abrirme las puertas de su casa de estudios de posgrado. A sus docentes, quienes, a través de sus enseñanzas, dedicación y paciencia, forman parte de todo el desarrollo de la presente tesis.

A mis amistades, quienes han sido testigos del esfuerzo realizado día tras día, y como dejar de mencionar a mis nuevos amigos que Dios me permitió conocer durante mi formación académica de posgrado, con quienes inicié mis primeras clases formando un grupo académico llamado “Grupo N° 5”, por siempre estar unidos hasta el final brindándonos mutuamente fortaleza para cumplir con nuestros objetivos. No fue fácil, pero lo logramos, gracias, Dios.

Índice de contenido

<i>Resumen</i>	<i>vii</i>
<i>Abstract</i>	<i>viii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>9</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>13</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>23</i>
3.1. Tipo y diseño de investigación	<i>23</i>
3.2. Variables y operacionalización	<i>23</i>
3.3. Población, muestra y muestreo	<i>244</i>
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	<i>26</i>
3.5. Procedimientos	<i>27</i>
3.6. Método de análisis de datos	<i>29</i>
3.7. Aspectos éticos	<i>29</i>
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>30</i>
4.1. Análisis de los instrumentos aplicados	<i>30</i>
4.2. Prueba de normalidad	<i>32</i>
4.3. Estadística Inferencial	<i>33</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>388</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>444</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>455</i>
<i>REFERENCIAS</i>	<i>466</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>543</i>

Índice de tablas

Tabla 2 <i>Datos para la fórmula estadística de la muestra</i>	25
Tabla 3 <i>Datos para la fórmula estadística de la muestra</i>	26
Tabla 4 <i>Interpretación y uso del coeficiente de correlación</i>	28
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	32
Tabla 6 <i>Correlación de Spearman entre el autocontrol y el desempeño laboral</i> ..	34
Tabla 7 <i>Correlación de Pearson entre la autogestión y el desempeño laboral</i>	36
Tabla 8 <i>Correlación de Spearman entre la autorregulación y el desempeño laboral</i>	37
Tabla 9 <i>Correlación de Spearman entre el control interno y el desempeño laboral</i>	33

Índice de figuras

Figura 1 <i>Fórmula para hallar la muestra con poblaciones finitas</i>	24
Figura 2 <i>Análisis de la variable control interno</i>	30
Figura 3 <i>Análisis de la variable desempeño laboral</i>	31

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación del control interno en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022. Para ello la metodología fue de un estudio de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, como variables se tuvo el control interno y el desempeño laboral, la muestra fueron 108 servidores de la institución y se tuvo como instrumento un cuestionario para la recopilación de datos. Después de la recopilación, procesamiento y análisis de datos con estadística descriptiva e inferencial, se tuvo como resultados que el control interno se asociaban de manera positiva y moderada con el desempeño laboral, con un $p < .001$ y $\rho = 0.535$. Se concluyó que tener un plan actualizado de control interno de acuerdo a la problemática actual y sus necesidades, pueden mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras clave: control interno, desempeño laboral, institución pública.

Abstract

The aim of this research was to determine the relationship of internal control in job performance in the District Municipality of Chongoyape, Lambayeque 2022. For this purpose, the methodology was a basic type study, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. As variables, it tooks the internal control and work performance, the sample was 108 employees of the institution and the instrument used was a questionnaire for data collection. After data collection, processing and analysis with descriptive and inferential statistics, the results were that internal control was positively and moderately associated with job performance, with $p < .001$ and $\rho = 0.535$. It was concluded that having an updated internal control plan according to the current problems and their needs, can improve the work performance of the collaborators.

Keywords: internal control, work performance, public institution.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, el desempeño laboral es una de las variables más estudiadas en el campo de la gestión y el comportamiento de una organización. Se podría definir como el comportamiento o acciones individuales, que generan valor a una organización y que benefician a alcanzar los objetivos de la organización. Debido al cambio de enfoque en el mundo globalizado y competitivo, el significado de desempeño laboral se ha convertido en una comprensión más amplia de roles laborales donde el contexto organizacional es dinámico y cambiante. En este nuevo contexto se requiere una conceptualización más extensa del desempeño laboral, donde se reúna todos los comportamientos que contribuyen de manera positiva al logro de las metas, tales como el desempeño individual, el desempeño de equipo y el desempeño organizacional. (López-Cabarcos et al., 2022)

Estudios nos han demostrado que comprender el desempeño laboral ha sido materia de estudio de la psicología laboral y organizacional, debido a que afecta directamente a la eficiencia de una organización y brinda conocimiento importante para la selección de personal, la capacitación vocacional y los programas de desarrollo profesional. Dado que el desempeño laboral es multidimensional, es importante comprender los procesos involucrados para ampliar la base de conocimientos para los propósitos organizacionales. (Sørliet et al., 2022)

Según Xie y Li (2021), la eficiencia de una organización depende del desempeño de sus empleados, además la promoción interpersonal del desempeño de tareas hace referencia a los resultados del trabajo y contribuyen a la realización de las metas organizacionales. El desempeño laboral en las entidades públicas debe permitir el desarrollo económico y social de cada localidad, es por ello que el desempeño laboral de los colaboradores en las entidades públicas es importante y vital para cumplir los objetivos del estado. (Tuesta et al., 2021)

En los controles internos que realizan las municipalidades, hacen referencia a las reglas y procedimientos organizacionales utilizados para salvaguardar los activos y detectar despilfarros, abusos o actos de corrupción. Es por ello que las

deficiencias en los controles internos tienen como consecuencia endeudamientos o mayores gastos económicos. (Peterson, 2018). Además, el control interno es un proceso dinámico, interactivo e integrado, ya que no es algo de una sola vez, sino por el contrario, debe estar en cambio constantemente. (Herrador y Sastre, 2019)

En Latinoamérica, dentro del contexto de control interno en una institución pública, existen dos ideas, se tiene entendido que una institución pública es una organización piramidal dominado desde las ideas de jerarquía y subordinación. Además, se entiende el control interno como una obediencia estricta a la legalidad, porque el controlador se limita a verificar si el acto controlado está fundamentado en la ley o reglamento de turno del país o región. Por lo que se entiende que el control interno se da por una autoridad jerárquicamente superior basado en la aplicación de la ley. (Rhein, 2019)

El control interno como un sistema dentro de una institución debe ser integral para que permita a la gestión pública trazar objetivos apropiados y adaptados a los requerimientos de estas instituciones, con el fin de llevar a cabo los proyectos y planes ajustados al beneficio social y mejorar la calidad de vida de los habitantes de una región. (Mayorga y Llagua, 2018)

En Perú según Ramos et al. (2021), el desempeño laboral dentro del sector público es determinante en el ambiente organizacional y cumple un rol importante en el éxito de una institución pública, por ello el desempeño laboral tiene que ser óptimo y es tarea de la gestión pública para manejar el talento humano calificado y especializado con el propósito de cubrir las expectativas para las funciones encomendadas. Apaza (2018), observó deficiencias en el desempeño laboral dentro de la Municipalidad en la región de Apurímac debido a factores como baja motivación.

Paita et al. (2020), mencionó que el control interno dentro de la municipalidad provincial de Jauja tenía problemas con los procesos de adquisiciones y contrataciones, por lo que es importante fortalecer las funciones de asignar,

redistribuir y estabilizar para fortalecer el rol económico. También, Vilca (2017) observó que el control interno puede favorecer la gestión institucional para evitar irregularidades dentro de una institución pública en Pucallpa.

En el distrito de Chongoyape, se realizó un diagnóstico fáctico en la municipalidad distrital de su localidad, se observó que existen debilidades con respecto al control interno, que afectan el desempeño laboral en general, por lo que en el estudio se pretende analizar la relación del control interno y el desempeño laboral que serán desarrollados en todo el documento, y poder brindar opciones de mejoras.

Asimismo, a partir de la presente investigación se planteó como problema principal, ¿Existe relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad de Chongoyape, Lambayeque 2022?, y como problemas específicos, 1. ¿Como es el autocontrol y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022?, 2. ¿Cómo es la autogestión y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022? y, 3. ¿Cómo es la autorregulación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022?

Además, la investigación se justifica de manera teórica, práctica y metodológica. El estudio se justifica teóricamente porque aportará conceptos de control interno contextualizado a una problemática de desempeño laboral, será referente teórico para futuras investigaciones y aportará nuevo conocimiento a la comunidad científica (Neill & Cortez, 2017), mientras que en la justificación práctica, el estudio se justifica porque desarrollará una propuesta de solución de gestión pública para el control interno que servirán como planteamiento de solución a una problemática de desempeño laboral y será un referente práctico para futuras investigaciones en contextos similares (Baena, 2017). En la justificación metodológica, la presente investigación se justifica porque aplicará un instrumento nuevo para recolectar datos sobre el control interno y desempeño laboral, y servirá como referente metodológico para futuras investigaciones. (Hernández et al., 2018)

El objetivo general de la investigación es, determinar la relación del control interno en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022. Asimismo, se propone como objetivos específicos; 1. Conocer la relación entre autocontrol y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022; 2. Describir la relación entre la autogestión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022 y 3. Determinar la relación entre autorregulación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Y finalmente, surge como hipótesis general, existe relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, y como hipótesis específicas tenemos; 1. Si existe relación entre autocontrol y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022; 2. Si existe relación entre autogestión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, y 3. Si existe relación entre autorregulación y desempeño en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los antecedentes de la presente investigación tenemos a nivel internacional, según Xie y Li (2021), en China realizaron un estudio de los fenómenos más importantes dentro de la sociedad China, denominado Guanxi el cual influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una organización, se tuvo como objetivo proponer un modelo de trabajo para el desempeño laboral para una organización. La metodología utilizada es utilizar el modelo de trabajo Guanxi. Se tuvo como instrumento un cuestionario para recoger datos de los trabajadores de una organización, y los datos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS25.0 y AMOS21.0. Se obtuvo como resultado que el modelo de trabajo Guanxi está basado en la confianza y la moral que todavía se valora en las organizaciones chinas, por lo que la influencia de Guanxi tiene impacto positivo en el mecanismo del trabajo. Se concluyó que el desempeño laboral en el funcionamiento de una organización depende principalmente de la capacidad e integridad que tienen los trabajadores generando una relación dual.

Por otro lado, Omotunde y Alegbeleye (2021), observaron que el desempeño laboral de los bibliotecarios de algunas universidades tenía deficiencias para aplicar los conocimientos profesionales y técnicos, por lo que se tuvo como objetivo analizar la relación de la gestión del talento en el desempeño laboral. El método de la investigación fue correlacional. Se aplicó un cuestionario dirigido a 364 bibliotecarios de varias universidades. Los datos se analizaron con estadística descriptiva y estadística inferencial con la prueba de correlación de Pearson. Se obtuvo como resultado que el desempeño laboral fue moderado con un 63.1% y la gestión del talento en un 46.6%, donde uno de los principales problemas era la financiación en un 65.3%, la pérdida de talentos en un 60.3% y deficiencias en la comunicación con un 51.3%. Además, la correlación entre el desempeño laboral y la gestión del talento era media positiva con un $r=0.58$ de manera significativa $p<0.05$. Se concluyó que trabajar sobre la gestión de los trabajadores, tenía efecto en el desempeño laboral aumentando el rendimiento.

También, Peterson (2018), desarrolló un estudio de investigación sobre las deficiencias del control interno, con el objetivo de conocer la relación de las debilidades del control interno y las elecciones municipales para que se pueda desarrollar un sistema de control interno a fin de evitar fraudes, abusos, despilfarros y la ineficiencia en los municipios. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, teniendo un diseño no experimental. La contribución de este estudio fue el hallazgo de que tanto el uso de límites de mandato como la elección del funcionario de Finanzas están asociados con menos instancias de debilidades de control interno, lo que implica que estas políticas electorales tienen un efecto significativo en la calidad del gobierno, lo que afecta la efectividad de los controles internos.

A nivel de Latinoamérica, estudios sobre desempeño laboral, como por ejemplo en Ecuador, Ramos et al. (2019), realizaron una investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral, cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en un gobierno municipal. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional. Los resultados obtenidos después de recolectar datos de los colaboradores, fue que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral, por lo que se concluyó que un colaborador tiene un mejor desempeño laboral cuando el ambiente de trabajo es bueno.

De igual manera en Venezuela, Tuesta et al. (2021), desarrollaron un estudio sobre desempeño laboral en entidades públicas peruanas. El estudio tuvo como objetivo analizar la correlación del desempeño laboral, el impacto salarial, la antigüedad y el nivel de preparación académica que tenían los colaboradores administrativos en las instituciones públicas peruanas. Se utilizó el método descriptivo con una muestra de 188 colaboradores. Los resultados encontrados fueron que existía una correlación fuerte entre el desempeño laboral, el salario con un $r=0.88$, la relación del desempeño laboral y su antigüedad era baja con un $r=0.28$ y la relación del desempeño laboral y el nivel de preparación académica era medio con un $r=0.58$. Se concluyó que administrar mejor los salarios del personal, podría beneficiar el desempeño laboral.

En México, Valera y Delgado (2020), desarrollaron un estudio sobre control interno y ejecución presupuestas, donde tuvo como objetivo realizar la caracterización del control interno de la ejecución presupuestal en gestión de salud. El estudio fue básico, descriptivo con revisiones sistemática de otras investigaciones científicas. Se tuvo como resultado que después de hacer la revisión en varios sistemas financiero el 70% influyen en la vida sostenible de la crisis económica. Concluyendo que un solo sistema no es importante para la demanda, responsabilidad, competencia y comportamiento de las personas, es importante contar con un sistema integral para el uso eficiente y eficaz de los recursos asignados por el estado.

A nivel Nacional, tenemos que en Apurimac, Apaza (2018), realizó un estudio sobre factores motivacionales y el desempeño laboral, con el objetivo de determinar la relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral. La investigación fue de tipo básica, descriptiva, cuantitativa y diseño no experimental. La muestra fueron 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital San Jerónimo donde se aplicó una encuesta mediante un cuestionario. Los datos fueron procesados en Excel y SPSS, obteniéndose como resultados que la relación entre los factores motivaciones y el desempeño laboral era significativa con un coeficiente de Pearson de 0.603. Se concluyó que los factores motivacionales influyen de manera directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad.

En Tacna Pinto et al. (2020), desarrollaron una investigación sobre las capacitaciones y la relación con el desempeño laboral. El cual tuvo como objetivo determinar la relación de las capacitaciones en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos. El estudio fue descriptivo no experimental. Se encuestó a los trabajadores administrativos y se procesó los datos, donde se encontró que la planificación de la capacitación y el desempeño laboral tenían una correlación baja con un $p < 0.01$ y $\rho = 0.394$, además la organización de la capacitación y el desempeño laboral tenían una correlación moderada con un $p < 0.01$ y $\rho = 0.472$, también la dirección de la capacitación se relaciona moderadamente con el desempeño laboral con un $p < 0.01$ y $\rho = 0.502$ y el control de la capacitación se relacionó moderadamente con el desempeño laboral con un

$p < 0.01$ y $\rho = 0.413$. Concluyendo que los análisis determinaron que si existe correlación moderada de la variable capacitación con el desempeño laboral obteniéndose un $p < 0.05$ y un $r_s = 0.522$.

En Pucallpa, Paima et al. (2021), realizaron un trabajo cuyo objetivo fue determinar si el control interno como instrumento de mejora en la gestión pública dentro de un hospital de Yarinacocha. Para lo cual se realizó un estudio descriptivo, no experimental, correlacional causal e hipotético deductivo. La muestra estuvo formada de 54 colaboradores. Y en los resultados se hallaron la relación del control interno con la gestión pública, obteniéndose que existía correlación positiva baja, con un $p < 0.05$ y un $\rho = 0.33$. Concluyendo que la gestión pública en la institución era negativa debido a la no existencia de un órgano de control institucional.

Además, Ruiz et al. (2021), realizaron un estudio para determinar la influencia de la motivación como parte de la gestión pública sobre el desempeño laboral en trabajadores. Para lo cual se tuvo como objetivo ver la relación de la motivación sobre el desempeño. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental y correlacional. Se encuestó a 84 colaboradores y se tuvo como resultados que el 54.8% de los trabajadores presentan baja motivación y que en el análisis de Spearman para hallar la correlación se tuvo una significancia de $p < 0.05$ y un $\rho = 0.671$, interpretándose que la motivación tiene una asociación moderada y positiva sobre el desempeño laboral. Concluyeron que la institución debe dar mayor importancia a los aspectos relacionados con el desempeño de sus trabajadores.

En Jauja, Paita et al. (2020), desarrolló un trabajo de investigación sobre el control interno, con el objetivo de analizar la influencia positiva que tuvo el control interno en los procesos de contratos y adquisición dentro de la Municipalidad Provincial de Jauja. La investigación fue cuantitativa y diseño pre experimental con una muestra de 25 trabajadores. Por lo que se aplicó un pre test donde el 88% de los trabajadores no comprendían los procesos de compra y contrato y el 12% si lo hacía, pero no intervenía en el desarrollo de cuadros de requerimientos. Después en el pos test el 4% de los trabajadores no comprendían los procesos de adquisición

y contratación, mientras que el 32% estaban en proceso de comprensión y el 64% contaban con los conocimientos para cada una de las etapas. Se aplicó el T de Student para el pre test y pos test, obteniéndose un $p < 0.05$, demostrando que el control interno influye positivamente en la fase de planificación y actuaciones preparatorias en la Municipalidad Provincial de Jauja. Se concluyó que el control interno influye positivamente para los procesos de adquisiciones y contratos en la Municipalidad.

A nivel Local, tenemos que, en Chiclayo Ramos et al. (2021), en su investigación sobre el desempeño laboral, tuvieron como objetivo identificar las reformas que se implementaron en las instituciones públicas para el continuo mejoramiento del desempeño laboral después que llegó el COVID 19. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño no experimental y de corte transversal. La base de datos utilizada fueron fuentes de información de ubicados en Redalyc, Scopus, Scielo y Alicia-Concytec. El resultado fue que dentro de las implementaciones de diversas reformas se tuvo como el coaching, el teletrabajo y las TIC's. Se concluyó que éstas reformas dentro del sector público, tuvieron un impacto positivo, ya que brindó las facilidades de comunicación y el desempeño laboral durante la pandemia.

Respecto al control interno, tenemos la teoría del orden social según Franco (2020), donde menciona que el orden social es una teoría o concepto que se desarrolló en las ciencias sociales, de cómo el individuo se relaciona con su entorno, en este escenario, el orden social que va evolucionando requiere de un control social incorporando la regulación y la fuerza para el ejercicio del poder centrado en el Estado; por ello la supervisión y fiscalización son elementos de control de la estructura social del estado.

Respecto al desempeño laboral, tenemos la teoría de Campbell, donde Bautista et al. (2020), señala que el modelo de Campbell parte de la necesidad por medir el desempeño laboral de forma integral, es decir que el desempeño laboral

como un constructo multidimensional con la finalidad de plantear estrategias dirigidas al cumplimiento de objetivos.

Continuando con la construcción del marco teórico, describiremos las variables y sus dimensiones; en la variable de control interno se identificó como dimensiones el autocontrol, la autogestión y la autorregulación. El autocontrol siendo la identificación, de las competencias y responsabilidades de los directivos, autorreglamentar el comportamiento, controlar el trabajo detectando deficiencias o desviaciones laborales y efectuar mejoras.(Quinaluisa et al., 2018) La autogestión promulga principios, valores y conducta ética para el servicio público, además debe garantizar el desempeño probo, eficiente y transparente del rol administrativo por otro lado, debe establecer políticas, disposiciones y control para mitigar peligros. La autorregulación debe encargarse de las actividades, procedimientos y las acciones que se requieren para el desarrollo de los planes, programas o proyectos que requieran realizarse para el logro de las metas de la organización y el estado. (Paita et al., 2020). Además, el control interno según Urdanegui (2018), son los procesos necesarios que permiten a la institución concentrarse en las actividades necesarias para cumplir objetivos con un buen rendimiento y reduciendo riesgos. Este control interno permite una gestión adecuada y su regulación dentro de la misma institución permitiendo una gestión operativa, financiera y administrativa.

Asimismo, el control interno según Ortiz (2021), es un sistema que debe ser fortalecido, ya que permite la transparencia en los procesos de gestión, para cumplir con las metas, objetivos, programas, planes y proyectos; con la finalidad de que se garantice una administración efectiva y eficiente de los recursos públicos y además brinde a la ciudadanía bienes y servicios que los beneficien. Además, Ruiz y Delgado (2020), determina el control interno como un instrumento aplicado por la autoridad de institución mediante procedimientos desde el ambiente, el riesgo, sistema de información, actividades de control, seguimiento para manejar eficientemente los recursos públicos. Y Mendoza et al. (2018), menciona que el control interno se ha convertido en un pilar importante en las organizaciones

empresariales, ya que se puede monitorear de manera clara y efectiva la eficiencia de las operaciones laborales de los colaboradores.

El autocontrol es el conjunto de procedimientos que hace una institución con la finalidad de mitigar riesgos, como el incumplimiento de las normas, el despilfarro económico, los fraudes u otros; el autocontrol debe ser generado desde la gerencia y transmitirlo al personal mediante una buena comunicación para que asegure el funcionamiento de la institución y perdure en el tiempo. (Urdanegui, 2018). Se entienda que el autocontrol es función que corresponde en su totalidad a la institución para velar por su propio desempeño; este autocontrol contempla las acciones, los planes, las normas, las políticas, procesos y métodos de la institución del estado, con el compromiso de mejoramiento. (Vilca, 2017). Tenemos también a Borda et al. (2021) y Pérez et al. (2018), que mencionan sobre el autocontrol consiste en tener la capacidad interna de cambiar las acciones para tener el dominio y control de adaptarse a las situaciones negativas y poder superar un problema, además el autocontrol permite tener la confianza del cumplimiento de las normas, leyes y regulaciones en los servidores de la institución.

La autogestión es el movimiento económico, político y social llevado a cabo con un método y que apunta como objetivo que la economía, la sociedad y las empresas estén dirigidas por los que distribuyen y producen bienes y servicios. Por otro lado, la autogestión respalda la gestión democrática y directa de los colaboradores en la función de planeación, dirección y ejecución dentro de la institución. Además, la autogestión tiene una esencia social y democrática que, si se omite el aspecto social, perdería su razón de ser, y si se obvia el aspecto democrático, se desnaturaliza. (Vargas et al., 2020). Además, según Franco (2020), la autogestión es la dirección que se realiza con independencia y autonomía dentro de una institución, donde se resume a dos momentos, la entrega de recursos y la liquidación de los mismos, en donde el protocolo es la rendición de cuentas. Ferreira da costa y Kienen (2021), sobre la autogestión mencionan que son acciones combinadas donde involucra el autocontrol, el autoconocimiento, el

esfuerzo del personal y sus comportamientos para el establecimiento de objetivos, donde la institución se encarga de realizar internamente la gestión para manejar el personal y sus actividades con normas y regulaciones.

La autorregulación responde al movimiento propio de cada institución, y es el nivel más avanzado e importante que pueden realizar, ya que tiene que ver con la calidad de toda la institución. Por lo que un proceso vinculado con la autorregulación es la auditoría dentro de la misma institución. (Flores et al., 2018). Por otro lado, la autorregulación de ser mal llevada existe potencial de que los órganos de supervisión se alíen con los funcionarios públicos y usen la entidad para promover sus intereses, lo que provoca ineficiencia, corrupción y obstaculiza las funciones del gobierno. Es por ello que la regulación interna y el cumplimiento de las normas es importante para mantener enfocados en las necesidades de los ciudadanos. (Peterson, 2018). Tenemos que Choez et al. (2020) y Martínez et al. (2021), sobre la autorregulación que son esfuerzos internos de una institución para lograr una meta trazada, es el propio esfuerzo interno que se hace por lograr el objetivo sin presión externa, solo con la autoexigencia, éstos esfuerzos sistemáticos que permiten dirigir sentimientos, pensamientos y acciones de los trabajadores para obtener los objetivos de la institución.

Por otro lado, la variable desempeño laboral es el resultado del desarrollo de las actividades, es decir el producto, el resultado o el logro de estas actividades. El desempeño laboral está dividido en tres dimensiones, dedicación laboral, eficiencia laboral y motivación laboral. Tenemos a la eficiencia laboral y a la motivación de la mano donde refieren a los resultados de las actividades y cómo influye en el logro de los objetivos de la institución. Por otro lado, está la dedicación laboral, que enfatiza en la autodisciplina, la dedicación personal y la conducta en el trabajo, sin importar el salario, las pérdidas o ganancias personales, respetando las normas y reglamento interno de la organización. (Xie y Li, 2021). El desempeño laboral según Apaza (2018), se define como las acciones que realizan los trabajadores, y el comportamiento que tienen dentro de su centro de labores que influyen en el logro

de los objetivos de la institución. El desempeño humano es la fortaleza más importante con la que cuenta una institución y puede ser influenciado por diversos factores. En la actualidad el desempeño laboral se menciona cuando el recurso humano tiene un rol importante en el éxito de una institución, por lo que este desempeño tiene que ser óptimo y para ello el personal debe estar calificado y especializado en sus funciones para cubrir las expectativas de la institución y el estado. (Ramos et al., 2021). Tenemos por otro lado a Bohórquez et al. (2020), y Bautista et al. (2020), sobre el desempeño laboral hacen referencia que mide las competencias individuales y grupales de los trabajadores con la finalidad de determinar si alguna área de deba mejorar y aumentar la colaboración para los objetivos de la organización, es un sistema integrado orientado al desarrollo de acciones que generen éxito para la institución.

La dedicación laboral según Tisu et al (2020), es el involucramiento del personal con la institución donde experimenta una sensación de entusiasmo con su trabajo y la sensación de estar completamente concentrado con el desarrollo de sus actividades. La dedicación laboral según García (2020), es el compromiso, y el esfuerzo que un individuo le pone al trabajo en la organización que labora, con el fin de lograr el desarrollo y la mejora de oportunidades para si mismo y la institución.

La eficiencia laboral en una organización depende de la eficiencia del factor humano, para esto se requiere desarrollo constante del personal, para el logro de la integración en el trabajo, además es importante la satisfacción, el compromiso permanente y promover el aumento de la energía de los colaboradores, son factores que aportan a lograr objetivo de la organización de manera integrada. (Omotunde y Alegbeleye, 2021). La eficiencia laboral según Penachi (2019), es la calidad de la atención percibida por los clientes y el desarrollo eficaz de los objetivos importantes para aumentar la productividad en la institución. También Calvo et al. (2018) y Fontalvo et al. (2018) indican que la eficiencia laboral se relaciona de manera muy estrecha con el uso racional de los recursos y mantener la calidad del

trabajo sin descuidar los objetivos del trabajo, además de disponer del recurso humano con el objetivo de conseguir un efecto específico para la institución.

La motivación laboral es el incremento en el nivel de entusiasmo por parte de los colaboradores. (Omotunde y Alegbeleye, 2021). También se relaciona con la satisfacción laboral donde existe un factor de gratitud que puede facilitar el desempeño laboral, ya que tiene que ver con la capacidad psicológica del colaborador. (Tisu et al., 2020). Además, tenemos que la motivación laboral es el estímulo que percibe el trabajador para mejorar su desempeño en el trabajo. Esta motivación puede ser intrínseca el cual es el estímulo interno que cada persona tiene para realizar algo, este puede ser el lograr un mejor puesto o aprender más. Por otro lado, la motivación extrínseca es un estímulo que recibe el trabajador por parte de su superior o la gerencia, tales como un reconocimiento o remuneración adicional. (Apaza, 2018). También Peña y Villón (2018) y Manjarrez et al. (2020), sobre la motivación laboral que es importante su comprensión conceptual, ya que existe muchas definiciones que abordan esta dimensión relacionados a que es la conducta humana y como se ve afectada por factores interno y externos, además este proceso permite al individuo desarrollar actividades o generar esfuerzos con el fin de satisfacer alguna necesidad o expectativa que encuentre en su institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, porque Baena (2017), refiere que la investigación de tipo básico es aquella que se basa en ampliar la información sobre las variables de estudio, sin buscar causas ni consecuencias y sin tener en cuenta su aplicación. En este estudio la investigación es de tipo básica porque se va ampliar información sobre el control interno y el desempeño laboral de manera detallada, sin llevar a cabo su aplicación. (Herbas y Rocha, 2018)

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal Porque según Hernández et al. (2018), esto significa que la investigación no pretende manipular ninguna de las variables de estudio. Además, Neill y Cortez (2017), mencionan que la investigación es transversal porque los datos de la muestra se tomarán en un momento determinado mediante la aplicación de instrumentos. Y es correlacional, porque según Baena (2017), un estudio correlacional, busca determinar el grado de asociación que tiene una variable con la otra. (Rodas y Santillán, 2019)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Control interno

Definición conceptual: Según Paita et al. (2020), el control interno es un procedimiento donde la dirección de una institución desarrolla acciones en base a la misión y visión para cumplir los objetivos minimizando los peligros.

Definición operacional: El control interno depende de la gerencia de una institución donde se deben autoexigir para cumplir sus objetivos, realizando sus propias auditorías para mantener el orden y eficiencia.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Xie y Li (2021), el desempeño laboral es el resultado de la contribución de un trabajo o actividad que hacen los empleados y que repercute en la eficiencia de una organización.

Definición operacional: El desempeño laboral es la eficiencia de trabajo que tienen los servidores públicos y éste se ve influenciado por sus motivos intrínsecos y extrínsecos. (La tabla de operacionalización de variables ver anexo 8)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población que se determinó para la presente investigación está conformada por 150 servidores los cuales representan la totalidad en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Muestra

La muestra hallada estadísticamente para este estudio estará conformada por 108 servidores de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Figura 1

Fórmula para hallar la muestra con poblaciones finitas

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Nota: obtenido de (Badii et al., 2011)

Tabla 1

Datos para la fórmula estadística de la muestra

N	Población	150
Z	nivel de confianza	95%
P	porcentaje de población con atributo deseado	50%
Q	porcentaje de población que no tiene atributo deseado	50%
E	error de estimación máximo aceptado	5%
n	tamaño de muestra	108

Nota: obtenido de (Badii et al., 2011)

Muestreo

Muestreo fue probabilístico, ya que la selección de los individuos que participarán del análisis fue hallada mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas.

La fórmula que se utilizó para el cálculo de la muestra es la mostrada en la figura 1 y tabla 2.

Criterio de inclusión

Los trabajadores con contratos CAS. Los trabajadores nombrados

Criterio de exclusión

Los trabajadores con contratos no CAS. Practicantes

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 2

Datos para la fórmula estadística de la muestra

VARIABLES DE ESTUDIO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable 1: Control interno	Encuesta	Cuestionario con 21 preguntas, en Google formulario
Variable 2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario con 21 preguntas, en Google formulario

Nota: elaborado a partir del marco teórico

Técnicas:

- Análisis documental: Se realizó para obtener la información necesaria de otros autores de artículos científicos para el marco teórico, referente al control interno y el desempeño laboral.
- Encuesta: Se aplicó a los 108 servidores de la municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022 con el fin de obtener información necesaria sobre el control interno y el desempeño laboral. (Encuestas aplicadas ver anexo 12)

Instrumentos:

- Ficha: Se utilizó para recopilar información importante obtenidos del análisis documental.
- Cuestionario: Se realizó de manera virtual en Google formulario, donde se presentará 42 preguntas cerradas referente al control interno y el desempeño laboral, que fueron dirigidos a los servidores de la municipalidad. (Cuestionario ver anexo 2)

Validez:

- Se realizó la validación de los instrumentos mediante juicio de expertos, con dos especialistas estadístico y dos especialistas temáticos. Los cuales se encuentran en los anexos dentro de los certificados de validez del contenido del instrumento. (Certificado de validez de instrumentos ver anexo 3)

Confiabilidad:

- Se realizó el análisis de confiabilidad de las 42 preguntas de las encuestas para las dos variables de estudio, para ello se utilizó el estadístico Alfa de Crombach, donde se obtuvo un valor de 0.968, así que el instrumento fue muy confiable. (Confiabilidad de instrumentos ver anexo 4)

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se realizaron en el estudio fueron:

- Se realizó revisión bibliográfica de artículos científicos para tener una construcción del marco teórico.
- Se identificó las variables del estudio, sus dimensiones e indicadores obtenidos de la lectura en diversos autores.
- Se realizó el cuestionario de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores presentes en el cuadro de operacionalización.
- Se validó el cuestionario mediante juicio de expertos.
- Se aplicó el cuestionario virtual en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque.
- Se procesó los datos con estadística descriptiva hallando las frecuencias y prevalencias del estado de las dimensiones y las variables.
- Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de los datos de las dimensiones y variables para su correlación.

- Se aplicó las pruebas estadísticas de Spearman y Pearson para determinar la correlación de acuerdo a los objetivos de la investigación.
- Se interpretó los resultados de las correlaciones según la siguiente tabla.

Tabla 3

Interpretación y uso del coeficiente de correlación

Puntaje	Interpretación
0	Sin correlación
± 0.20	Correlación débil
± 0.50	Correlación moderada
± 0.80	Correlación buena
± 1	Correlación perfecta

Nota: elaborado a partir de (Roy-García et al., 2019)

- Se analizó los datos y se discutió los resultados con otros autores.
- Se obtuvo las conclusiones del estudio.
- Se realizó las recomendaciones de acuerdo a la problemática y resultados del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesó las respuestas de la encuesta en Excel y obtener tablas y gráficos con los datos más representativos de las variables encuestadas; se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos de las variables encuestadas para determinar la prueba estadística a aplicar, luego se analizó la correlación de variables control interno y desempeño laboral con el programa estadístico SPSS versión 25 y se aceptó la hipótesis formulada. Al respecto Sabino (2017) , refiere que el análisis de datos es descomponer un todo en partes para un análisis detallado, donde se explora las relaciones de las partes estudiadas y poder reconstruir la totalidad inicial.

3.7. Aspectos éticos

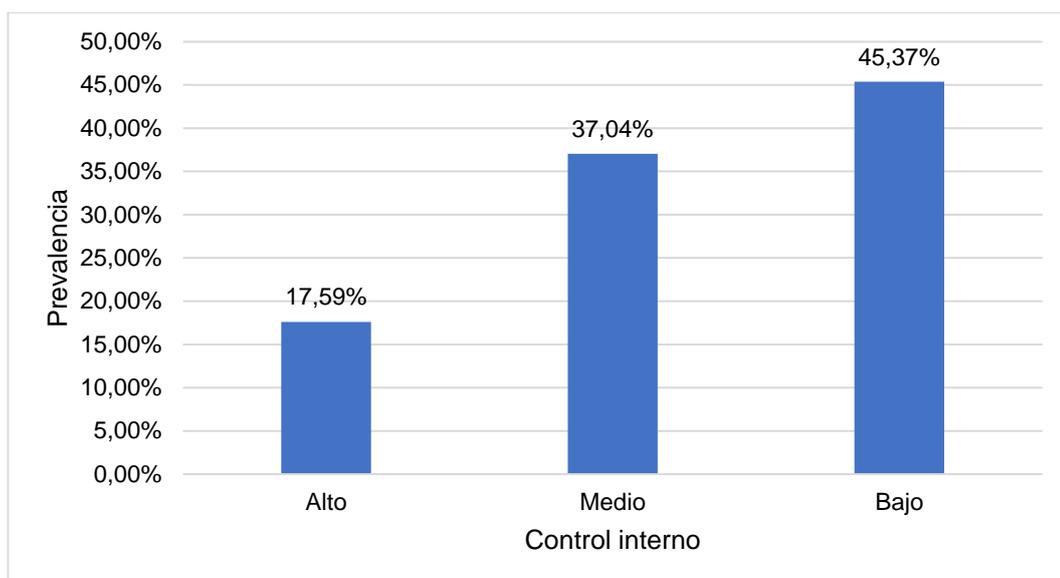
Utilizar la norma APA 7ma edición, todos los datos fueron confidenciales para su uso exclusivo de investigación porque no se reveló la identidad de los servidores de la Municipalidad que participaron en las encuestas, no se divulgó la información a quién perteneció cada respuesta obtenida, cumpliendo con el aspecto de confiabilidad; consentimiento informado a cada uno de los encuestados, debido a que los servidores de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, fueron debidamente informados que la encuesta es con fines investigativos. Los datos fueron fidedignos, porque los instrumentos que se aplicaron para recopilar datos en el estudio fueron validados por un experto en el tema.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los instrumentos aplicados

Figura 2

Análisis de la variable control interno

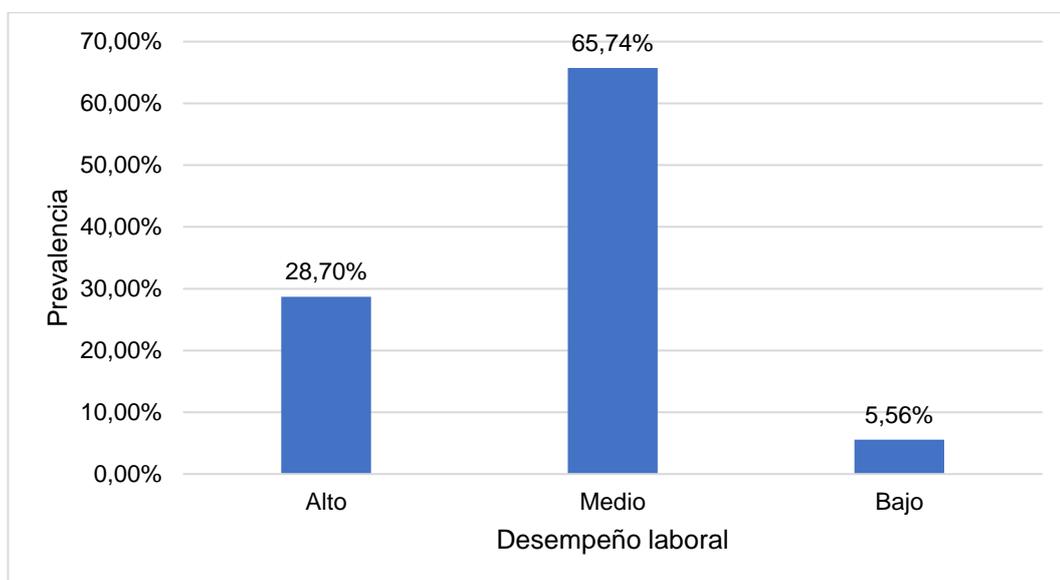


Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se analizó la variable control interno, se encontró una prevalencia de 17.59% alto, 37.04% medio y 45.37% bajo. Se puede ver en la figura 2 que, la mayor prevalencia que el control interno está calificado como bajo.

Figura 3

Análisis de la variable desempeño laboral



Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se analizó la variable control interno, se encontró una prevalencia de 28.70% alto, 65.74% medio y 5.56% bajo. Se puede ver en la figura 3 que, la mayor prevalencia que el desempeño laboral está calificado como medio.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		statistic	P
Control interno	Kolmogorov-Smirnov	0.146	0.02
Desempeño laboral	Kolmogorov-Smirnov	0.103	0.205

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se aplicó la prueba de normalidad a las dimensiones que se van analizar en la correlación junto a las variables del estudio, para ello se aplicó la fórmula estadística Kolmogorov-Smirnov, debido a que es una prueba que se ajusta mejor para grupos de más de 50 datos. (Droppelmann, 2018)

Si $p \leq 0.05$ se asume que los datos tienen una distribución “no paramétrica” o “no normal”.

Si $p > 0.05$ se asume que los datos tienen una distribución “paramétrica” o “normal”.

“normal” vs “no normal” se aplica Spearman

“no normal” vs “normal” se aplica Spearman

“no normal” vs “no normal” se aplica Spearman

“normal” vs “normal” se aplica Pearson

Después del análisis de normalidad de la tabla 5, se determinó que la variable control interno tiene una distribución de datos “no normal” y la variable desempeño laboral tiene una distribución de datos “normal”, por ello se aplicó el estadístico Spearman. (Roy-García et al., 2019)

4.3. Estadística Inferencial.

Hipótesis general:

Existe relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis general nula (H0):

No existe relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022

Hipótesis general positiva (H1):

Si existe relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Significancia

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la H0.

Si $p > 0.05$ se aprueba la H0. (Martínez y Campos, 2015)

Tabla 5

Correlación de Spearman entre el control interno y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Control interno	Spearman's rho	0.535
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se realizó la prueba de correlación aplicando la fórmula estadística rho de Spearman, ya que se aplica para los datos donde como mínimo uno de los dos grupos tiene distribución “no paramétrico”. (Roy-García et al., 2019)

Es así que se obtuvo un $p < .001$, por lo que se aprobó la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis negativa. Además, el rho de Spearman fue igual a 0.535, que de acuerdo a la tabla 4, corresponde a una correlación moderada.

Se concluye que, si existe relación entre el control interno y el desempeño laboral, además, esta relación es moderada y positiva.

Hipótesis específica 1

Relación entre el autocontrol y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis específica 1 nula (H0):

No existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis específica 1 positiva (H1):

Si existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Significancia.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la H0.

Si $p > 0.05$ se aprueba la H0. (Martínez y Campos, 2015)

Tabla 6

Correlación de Spearman entre el autocontrol y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Autocontrol	Spearman's rho	0.484
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se realizó la prueba de correlación aplicando la fórmula estadística rho de Spearman, ya que se aplica para los datos donde como mínimo uno de los dos grupos tiene distribución “no paramétrico”. (Roy-García et al., 2019)

Es así que se obtuvo un $p < .001$, por lo que se aprobó la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis negativa. Además, el rho de Spearman fue igual a 0.484, que de acuerdo a la tabla 4, corresponde a una correlación moderada a débil.

Se concluye que, si existe relación entre el autocontrol y el desempeño laboral, además, esta relación es moderada y positiva.

Hipótesis específica 2

Relación entre la autogestión y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis específica 2 nula (H0):

No existe relación entre autogestión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis específica 2 positiva (H1):

Si existe relación entre autogestión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Significancia

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la H0.

Si $p > 0.05$ se aprueba la H0. (Martínez y Campos, 2015)

Tabla 7

Correlación de Pearson entre la autogestión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Autogestión	Pearson's r	0.608
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se realizó la prueba de correlación aplicando la fórmula estadística r de Pearson, ya que se aplica para los datos donde los dos grupos tiene distribución “paramétrico”. (Roy-García et al., 2019)

Es así que se obtuvo un $p < .001$, por lo que se aprobó la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis negativa. Además, el r de Pearson fue igual a 0.608, que de acuerdo a la tabla 4, corresponde a una correlación moderada a buena.

Se concluye que, si existe relación entre la autogestión y el desempeño laboral, además, esta relación es moderada a buena y positiva.

Hipótesis específica 3.

Relación entre la autorregulación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis específica 3 nula (H0):

No existe relación entre autorregulación y desempeño en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Hipótesis específica 3 positiva (H1):

Si existe relación entre autorregulación y desempeño en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.

Significancia

Si $p \leq 0.05$ se rechaza la H_0 .

Si $p > 0.05$ se aprueba la H_0 . (Martínez y Campos, 2015)

Tabla 8

Correlación de Spearman entre la autorregulación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Autorregulación	Spearman's rho	0.66
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Se realizó la prueba de correlación aplicando la fórmula estadística rho de Spearman, ya que se aplica para los datos donde como mínimo uno de los dos grupos tiene distribución “no paramétrico”. (Roy-García et al., 2019)

Es así que se obtuvo un $p < .001$, por lo que se aprobó la hipótesis positiva y se rechazó la hipótesis negativa. Además, el rho de Spearman fue igual a 0.66, que de acuerdo a la tabla 4, corresponde a una correlación moderada a buena.

Se concluye que, si existe relación entre la autorregulación y el desempeño laboral, además, esta relación es moderada a buena y positiva.

V. DISCUSIÓN

En los controles internos que realizan las municipalidades, hacen referencia a las reglas y procedimientos organizacionales utilizados para salvaguardar los activos y detectar despilfarros, abusos o actos de corrupción. De acuerdo al análisis realizado en la presente investigación en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, el control interno fue evaluado como bajo en casi el 50%, siendo la dimensión con la calificación más baja la “autorregulación” con un 62.96%, donde se pudo ver que la autorregulación no está funcionando dentro del control interno, no se hace cumplir los reglamentos y no se realiza auditorías internas para evaluar el estado del desempeño laboral en la institución, asimismo el “autocontrol” evaluado como bajo en un 45.37%, ya que de igual manera no hay un trabajo de control que se esté realizando adecuadamente en las actividades internas de la institución, donde la autoridad puede estar un poco ausente y la “autogestión” también fue calificado en un nivel bajo con el 50.93%, debido a que hace falta gestión, dirección y ejecución de las actividades, tareas que competen a las autoridades que guían y dirigen la institución. Siendo estos resultados preocupantes, ya que realizar un adecuado control interno es esencial para el mejor funcionamiento de todos los procesos de una institución.

Paita et al. (2020) después en el pos test el 4% de los trabajadores no comprendían los procesos de adquisición y contratación, mientras que el 32% estaban en proceso de comprensión y el 64% contaban con los conocimientos para cada una de las etapas, por lo que se vio que en la tercera parte estaba en proceso de obtener los conocimientos de cómo realizar el proceso de adquisiciones y contrataciones y que la otra parte si lo conocía, lo que motivó aplicar un taller de capacitaciones y después volver a medir el nivel para ver en cuanto aumentó.

Se aplicó el T de Student para el pre test y pos test, obteniéndose un $p < 0.05$, demostrando que el control interno influye positivamente en la fase de planificación y actuaciones preparatorias en la Municipalidad Provincial de Jauja, y que conocer los procesos es importante para mejorar el desempeño laboral, por tal motivo se ve la importancia de generar talleres de preparación sobre dichos procesos, por lo que se concluyó que como parte del control en las instituciones no es solo ver que existe un problema, sino que se debe actuar para mitigar y reducir dichos inconvenientes.

El desempeño laboral en las entidades públicas debe permitir el desarrollo económico y social de cada localidad, es por ello que el desempeño laboral de los colaboradores en las entidades públicas es importante y vital para cumplir los objetivos del estado. En ese contexto, en el presente estudio se pudo determinar que el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape se encuentra en un nivel medio, teniendo que sus dimensiones, “dedicación laboral” evaluado como medio en un 43.52%, por lo que se puede ver que la dedicación que tienen los trabajadores de la parte administrativa es media en su mayoría por lo que se puede ver que no están poniendo el cien por ciento en sus actividades pero que se podría hacer con diferentes motivaciones, también la “eficiencia laboral” evaluado como medio en un 47.22%, concluyéndose que la eficiencia de las actividades administrativas también es media en su mayoría, por lo que hay margen de mejora mediante planes, actividades o gestiones que mejoren la eficiencia laboral y la “motivación laboral” también evaluado con un nivel medio al 57.41% de los colaboradores de la institución, por lo que ésta dimensión está calificado como medio también en su mayoría, siendo un aspecto muy importante en el desempeño laboral y que puede ser influenciado de manera positiva por planes de control, aumento de salario, o un mejor ambiente y comunicación como se ve en otros estudios.

Si bien el desempeño laboral no se encuentra en un nivel bajo, es importante considerar que este debería ser mejorado para lograr que sea óptimo, Omotunde y Alegbeleye (2021) obtuvieron análisis sobre el desempeño laboral el desempeño laboral fue moderado con un 63.1% y la gestión del talento en un 46.6%, donde uno

de los principales problemas era la financiación en un 65.3%, la pérdida de talentos en un 60.3% y deficiencias en la comunicación con un 51.3%. Además, la correlación entre el desempeño laboral y la gestión del talento era moderada positiva con un $r=0.58$ de manera significativa $p<0.05$, por lo que se puede entender que el desempeño laboral depende una parte de la gestión del talento humano, pero también es importante otros indicadores como el salario de los colaboradores y la comunicación.

Así también, Apaza (2018), realizó un estudio para hallar la relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral y mediante el análisis de correlación de Pearson se obtuvo un $r=0.603$ concluyendo que existía una correlación moderada, concluyéndose que el desempeño laboral es buena proporción es afectada por la motivación que sienten los trabajadores, ya sea motivaciones extrínsecas que le brinda la propia institución o motivaciones intrínsecas los cuales son las expectativas de los trabajadores tales como el crecimiento personal o desarrollo profesional que puedan encontrar en sus centros de labores. Además, Ruiz et al. (2021), tuvieron como resultados que el 54.8% de los trabajadores presentan baja motivación y que en el análisis de Spearman para hallar la correlación se tuvo una significancia de $p<0.05$ y un $\rho=0.671$, concluyendo que la motivación tiene una asociación moderada y positiva sobre el desempeño laboral, y que es importante que la institución proponga planes y acciones dirigidos a mejorar el desempeño de sus trabajadores con actividades que promuevan la motivación dentro de la institución.

Se halló correlación entre las dimensiones del autocontrol con el desempeño laboral, siendo que el Autocontrol y el desempeño laboral tiene correlación moderada a débil de manera positiva donde se tuvo $\rho=0.484$ y $p < .001$, el autocontrol es una medida de control interno capacitar el personal, sensibilización a la población, la gestión del reglamento de procedimientos contra funcionarios y servidores que vulneren las normas éticas o de conducta de la Municipalidad. Determinándose que el control interno influye moderadamente sobre el desempeño

laboral. De manera diferente en el estudio de Paita et al. (2020), que estudió el control interno y su influencia en las adquisiciones y contratos en la Municipalidad donde tuvo como resultado que después de aplicar la prueba T de Student, se tuvo en el pos test un $p < 0.05$, lo que significó que el control interno influía positivamente en los procesos de adquisiciones y contratos realizados en la Municipalidad de dicho estudio, por lo que es importante tener un plan de control interno en cualquier institución.

Paima et al. (2021), en su estudio del control interno y su relación con la gestión pública tuvo como resultados que la relación del control interno con la gestión pública, era baja de manera positiva, con un $p < 0.05$ y un $\rho = 0.33$, que si bien existía relación ésta no tenía mucha influencia sobre la gestión pública de la institución, esto se puede interpretar así debido a que como se ve en otros estudios, la gestión pública es una variable muy amplia, y no solo se ve influenciada en su totalidad por una dimensión, sino que se influye de a pocos por varias donde cada dimensión va influyendo en la gestión global de una institución pública. Además, Pinto et al. (2020), determinaron que el control de la capacitación se relacionó moderadamente con el desempeño laboral con un $p < 0.01$ y $\rho = 0.413$, determinándose que es importante el control dentro de las actividades de capacitación ya que se relacionan moderadamente con el desempeño laboral en trabajadores administrativos.

Se halló correlación entre la dimensión de la autogestión y el desempeño laboral tienen correlación moderada a buena de manera positiva con un $r = 0.608$ y $p < .001$, la autogestión es la dirección que ejerce la Municipalidad con independencia y autonomía sobre los planes de acción que tienen, y se determinó que la autogestión influye moderadamente sobre el desempeño laboral. Por otro lado, Tuesta et al. (2021), que en su estudio encontraron que el salario se relacionaba fuertemente de manera positiva con el desempeño laboral con un $r = 0.58$, por otro lado, la relación entre la antigüedad del trabajador con su desempeño laboral era baja con un $r = 0.28$ y la relación entre el desempeño laboral

y la preparación académica tuvo una correlación moderada con un $r=0.58$, donde se concluyó que el desempeño laboral se ve influenciado de manera moderada por el salario que reciben, ya que éste es un indicador importante para motivar el buen desempeño laboral de los trabajadores de la institución.

Al respecto, se pudo apreciar que el tiempo de antigüedad que tiene un colaborador trabajando en su institución, no tiene mucha influencia sobre su desempeño laboral, entendiéndose que no depende mucho de la edad sino de otros indicadores, tal como la última correlación donde se encontró que la preparación académica si se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral ya que a mayor preparación, se realiza las actividades más rápido y sin errores, lo que genera mayor eficiencia en el desempeño general de la institución. Pinto et al. (2020), también realizó un estudio donde relacionó la dirección en una capacitación y como se relaciona desempeño laboral donde se obtuvo un $p<0.01$ y $\rho=0.502$, que fue una relación moderada, entendiéndose que es importante la dirección de actividades internas como parte de la gestión para influir sobre el desempeño laboral.

Se halló correlación entre la dimensión de la autorregulación y el desempeño laboral tienen correlación moderada a buena de manera positiva con un $\rho=0.66$ y un $p<.001$, esta regulación interna es la supervisión que se realiza dentro de la institución para evitar la ineficiencia, corrupción u otros intereses que obstaculicen las funciones de la Municipalidad, por lo que se encontró que la autorregulación y el desempeño laboral se relacionan moderadamente. También Pinto et al. (2020), también realizó un estudio de la planificación en una capacitación y el desempeño laboral que obtuvo una correlación baja con un $p<0.01$ y $\rho=0.394$, además del análisis de la organización en una capacitación y el desempeño laboral que tenían

una correlación moderada con un $p < 0.01$ y $\rho = 0.472$, donde se interpretó que la planificación y la organización pueden influir moderadamente con el desempeño laboral en trabajadores administrativos.

Por otro lado Valera y Delgado (2020), realizaron una revisión de otros artículos científicos sobre el control interno de la ejecución que se hace del presupuesto, determinaron que el 70% observó que no solo se debe contar con un solo sistema, sino que es importante que éste sea integrado donde se atienda la demanda que hay sobre las responsabilidades, las competencias, el comportamiento de los trabajadores, también la administración financiera debe ser supervisado por el órgano de control interno de la institución para que se usen los recursos públicos de manera eficiente y eficaz en beneficio de la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Después de determinar la relación del control interno en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, se concluyó que el control interno tiene una asociación moderada con el desempeño laboral, y que tener un plan de control interno actualizado acorde a la realidad, influye de manera positiva sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

Después de conocer la relación entre el autocontrol y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, se concluyó que el autocontrol se asocia con el desempeño laboral de manera moderada, por lo que contar con un adecuado control dentro de la institución, puede mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad.

Después de describir la relación entre la autogestión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, se concluyó que la autogestión se asocia al desempeño laboral de manera moderada, por lo que una gestión interna adecuada dentro de la institución, puede mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad.

Después de determinar la relación entre autorregulación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022, se concluyó que la autorregulación se asocia con el desempeño laboral de manera moderada, por lo que es importante fortalecer la autorregulación dentro de la institución, y éste puede influir en la mejora del desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la oficina de control interno, gerencia municipal y la oficina de asesoría legal de la Municipalidad Distrital de Chongoyape que se desarrolle un plan de control interno actualizado acorde a las necesidades actuales de la institución.

Se recomienda a la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Chongoyape que se realice actividades de capacitación sobre el desarrollo de las actividades para reducir problemas y mejorar el autocontrol sobre el desempeño de las actividades administrativas.

Se recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de Chongoyape que gestione y dirija las actividades del plan de control interno para mejorar el desempeño laboral administrativo de la institución.

Se recomienda a la gerencia municipal y asesoría legal de la Municipalidad Distrital de Chongoyape que realice auditoría interna con el fin de hacer cumplir las normas del reglamento interno en la institución para mejorar el desempeño laboral administrativo.

REFERENCIAS

- Apaza, O. A. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. *Investigación Valdizana*, 11(3), 168–177. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120>
- Badii, M., Guillen, A., Cerna, E., & Valenzuela, J. (2011). Nociones Introductorias de Muestreo Estadístico. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 6(1), 89–105.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay/alma991001879590104991/34CBUA_UAL:VU1
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Borda, N., Eyzaguirre, L., & Ponce, F. (2021). Autocontrol, preocupación, desesperanza y nivel socioeconómico en un contexto de pandemia por covid19. *Revista Scielo*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612021000100003&script=sci_arttext
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de

salud del sector público. *Revista Cubana de finanzas y precios*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006

Choez-Menoscal, C., Stagg, G., & Morocho-Mazón, M. (2020). Un estudio sobre las estrategias de autorregulación empleadas por aprendices del idioma inglés en una universidad pública del Ecuador. *Revista Cubana de Educación Superior*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200023

Droppelmann, G. (2018). Pruebas de normalidad. *Revista Actualizaciones Clínica MEDS*, 2(1). <https://www.doccity.com/es/guillermo-medicina-distribucion-normal/7702962/>

Ferreira da Costa, E., & Kienen, N. (2021). Autogestión: una interpretación analítica conductual. *CES Psicología*, 14(2), 20–47.
<https://doi.org/10.21615/CESP.5234>

Flores, J., Paredes, S. F., & Paredes, F. (2018). El licenciamiento de la Universidad Ricardo Palma. La experiencia exitosa del trabajo en equipo. *Tradicón, Segunda Época*, 16, 97–103.
<https://doi.org/10.31381/TRADICION.V0I16.1440>

Fontalvo, T., de La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/DEM.V16I1.1375>

Franco, R. (2020). las teorías del control y evaluación organizacional independiente. *Criterio Libre*, 18(32), 71–107. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/CRITERIOLIBRE.2020V18N32.7112>

García, A. J. (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020. *Revista Científica EPISTEMIA*, 4(3), 37–45. <https://doi.org/10.26495/RE.V4I3.1321>

Herbas, B., & Rocha, E. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista*

Perspectivas. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso

Herrador, T., & Sastre, S. (2019). Internal control. *Accounting Guide*, 117–146. <https://doi.org/10.1002/9781119679103.CH4>

López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.006>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181–191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Martínez-Carrillo, S., Villamarín-Castro, N., & Sánchez-Castellanos, M. (2021). Elementos en las estrategias de enseñanza y aprendizaje para la autorregulación en estudiantes de educación superior bajo modalidad virtual. *Panorama*, 15(29), 265–293. <https://doi.org/10.15765/PNRM.V15I29.3082>

Mayorga, M., & Llagua, V. (2018). La evaluación del sistema del control interno como soporte estratégico en la gestión de objetivos en las finanzas populares del Ecuador. *Apuntes Contables*, 21, 117–126. <https://doi.org/10.18601/16577175.N21.09>

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público - *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>

Neill, D., & Cortez, L. (2017). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. In *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*.

UTMACH, 2018.
[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-
Investigación cuantitativa y cualitativa.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigación%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf)

Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102319.
<https://doi.org/10.1016/J.ACALIB.2021.102319>

Ortiz, C. G. (2021). Control interno como herramienta aplicada al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista Enfoques*, 5(17), 32–39.
<https://doi.org/10.33996/REVISTAENFOQUES.V5I17.103>

Paima-Paredes, R., González-González, D. G., Arévalo-Gutiérrez, M. M., Guizado-Moscoso, E., & Braúl-Gomero, E. L. (2021). El Control Interno como Instrumento de mejora en la Gestión Pública del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019. *In Crescendo*, 11(2), 187–206.
<https://doi.org/10.21895/INCRES.2020.V11N2.04>

Paita, O., Reyes, W., & Ramos, A. (2020). Control interno en los procesos de adquisición y contratación en la municipalidad provincial de Jauja. *SCIÉND0*, 23(4), 213–222. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.026>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Pérez-Villalobos, M. v., Cobo-Rendón, R. C., Sáez, F. M., & Díaz-Mujica, A. E. (2018). Revisión Sistemática de la Habilidad de Autocontrol del Estudiante y su Rendimiento Académico en la Vida Universitaria. *Formación Universitaria*, 11(3), 49–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062018000300049>

- Peterson, A. N. (2018). Differences in internal control weaknesses among varying municipal election policies. *Journal of Accounting and Public Policy*, 37(3), 191–206. <https://doi.org/10.1016/J.JACCPUBPOL.2018.04.001>
- Pinto, Y., Villar, I., & Gálvez, M. (2020). La capacitación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Hipólito Unánue de Tacna. *Revista Médica HHUT*, 13(2), 18–22. <https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/164>
- Quinaluisa, N. V., Ponce, V. A., Muñoz, S. C., Ortega, X. F., & Pérez, J. A. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V30I1.1246>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L., & Centurión, C. (2021). El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia. *Horizonte Empresarial*, 8(2), 772–781. <https://doi.org/10.26495/RCE.V8I2.2040>
- Rhein, V. (2019). El Control Interno de la Administración Pública y la Configuración del Estado Contemporáneo. *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 45–45. <https://doi.org/10.26807/RFJ.VI5.157>
- Rodas, F., & Santillán, J. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 170–184. <https://doi.org/10.33890/INNOVA.V4.N3.2019.974>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., Palacios-Cruz, L., Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354–360. <https://doi.org/10.29262/RAM.V66I3.651>

- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805–3823. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I3.564
- Ruíz, S., & Delgado, J. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1333–1350. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.159
- Sabino, C. (2017). *La historia y su método | Libertad y Desarrollo*. <https://lyd.org/producto/la-historia-metodo/>
- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103691. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2022.103691>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.109644>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chavez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.27.95.12>
- Urdanegui, R. (2018). El control interno en las empresas. *Review of Global Management*, 4(1), 13–13. <https://doi.org/10.19083/RGM.V4I1.911>
- Valera Saavedra, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Control interno de la ejecución presupuestal en la gestión de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1092–1110. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.140
- Vargas, M., Villalobos, G., & Araya-Castillo, L. (2020). Measuring decent work in self-managed cooperatives: The costa rica case. *Apuntes*, 47(86), 171–191. <https://doi.org/10.21678/APUNTES.86.1231>

- Vilca, R. (2017). Control interno para evitar irregularidades en áreas críticas de la zona registral Sunarp – Pucallpa. *Gaceta Científica*, 3(1), 32–37. <https://doi.org/10.46794/GACIEN.3.1.421>
- Xie, B., & Li, M. (2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120981. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2021.120981>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Control Interno en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022”

AUTOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Existe relación entre el control interno en el desempeño laboral en la Municipalidad de Chongoyape, Lambayeque 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cómo es la relación del autocontrol y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022?</p> <p>2. ¿Cómo es la relación de la autogestión y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022?</p> <p>3. ¿Cómo es la relación de la autorregulación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del control interno en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Conocer la relación entre autocontrol y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.</p> <p>2.- Describir la relación entre autogestión y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022</p> <p>3.- Determinar la relación entre autorregulación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Si existe relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1.- Si existe relación entre autocontrol y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.</p> <p>2.- Si existe relación entre autogestión y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.</p> <p>3.- Si existe relación entre autorregulación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022.</p>	Variable 1: Control interno			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Autocontrol	Cumplimiento de las normas	1,2	Ordinal
				Control de personal	3,4	Escala de Likert
				Detección de riesgos	5,6,7	
			Autogestión	Planificación	8,9	Ordinal
				Dirección	10,11,12	Escala de Likert
				Ejecución	13,14	
			Autorregulación	Organización	15,16	Ordinal
				Adaptación	17,18	Escala de Likert
Auditoría	19,20,21					

Chongoyape, Lambayeque 2022?	de Chongoyape, Lambayeque 2022.		Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	
			Dedicación laboral	Involucramiento	22,23	Ordinal
				Perseverancia	24,25	Escala de Likert
				Compromiso	26,27,28	
			Eficiencia laboral	Cumplimiento	29,30,31	Ordinal
				Trabajo en equipo	32,33	Escala de Likert
				Capacitaciones	34,35	
Motivación laboral	Relación laboral	36,37	Ordinal			
	Cooperación	38,39,40	Escala de Likert			
	Satisfacción laboral	41,42				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: Básica, Descriptiva, Cuantitativa DISEÑO: No experimental, transversal	POBLACIÓN: 150 Trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque TIPO DE MUESTRA: probabilística TAMAÑO DE MUESTRA: 108 trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque	Variable 1 Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Año: Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach. Ámbito de Aplicación:. Forma de Administración:	DESCRIPTIVA: - CUADRO DE FRECUENCIA - GRÁFICO DE BARRAS - TABLAS DE CONTINGENCIAS INFERENCIAL: - PRUEBA DE			

		<p>Tiempo de duración: 45'</p>	
		<p>Variable 2:</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor</p> <p>Año:</p> <p>Monitoreo: Prueba piloto, validación por juicio de experto y la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach.</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración: .</p> <p>Tiempo de duración: 45'</p>	

ANEXO 2

Encuesta N°1 – Control interno

Nombre del encuestado: _____

Cargo: _____

El presente cuestionario, tiene como finalidad identificar la situación actual del control interno de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Es importante mencionar que la información que usted proporcione al presente estudio será estrictamente confidencial, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

A continuación, se le presenta diversas afirmaciones relacionadas a la institución en la que usted labora. Para cada una de ellas usted deberá marcar con una (X) de acuerdo al nivel de su respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

VARIABLE 1: CONTROL INTERNO	1	2	3	4	5
Autocontrol					
1. ¿Se cumple al plan de control interno en la institución?					
2. ¿Se cumple el reglamento interno del comportamiento en la institución?					
3. ¿Se controla el cumplimiento de las actividades administrativas en la institución?					
4. ¿Se controla con pertinencia el trabajo de todos en la institución?					
5. ¿Se identifican correctamente las actividades de cada tarea?					
6. ¿Se detectan a tiempo las deficiencias en las actividades administrativas?					
7. ¿Se efectúa las mejoras correspondientes para mejorar las labores administrativas?					
Autogestión					
8. ¿Se evalúa permanentemente las labores administrativas?					
9. ¿Se establecen políticas, disposiciones y controles para reducir riesgos o peligros que puedan incidir en el alcance de los objetivos?					
10. ¿Se promueve los valores, principios y comportamientos éticos del servicio público?					
11. ¿Se aplican los códigos de buen gobierno que impone la institución pública?					
12. ¿Se garantiza el desempeño administrativo probo, eficiente y transparente?					
13. ¿Se ejecutan las actividades planificadas pertinentemente?					
14. ¿Se efectúan correcciones para mejorar y se pide la cooperación de cuando es necesario?					
Autorregulación					
15. ¿La institución organiza el rol administrativo y controla según la visión y misión de la institución?					
16. ¿Se busca organizar las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y el estado?					
17. ¿La institución busca adaptarse conscientemente a su medio?					
18. ¿Se tiene una adecuada red de dialogo como parte de los procedimientos necesarios para obtener los propósitos de la institución y el estado?					
19. ¿Ante algún incidente, se ejecuta acciones al respecto inmediatamente?					
20. ¿Se definen todos los detalles antes de hacer una compra de un bien o contratar un servicio?					
21. ¿Se evalúa todos los beneficios que tendría para la institución y el estado la compra de un bien o el contrato de un servicio?					

Este instrumento fue adaptado del artículo científico sobre control interno de Paita et al. (2020), donde se tomaron los indicadores como referencia para las preguntas.

Encuesta N°2 – Desempeño laboral

Nombre del encuestado: _____

Cargo: _____

El presente cuestionario, tiene como finalidad identificar la situación actual del desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Es importante mencionar que la información que usted proporcione al presente estudio será estrictamente confidencial, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

A continuación, se le presenta diversas afirmaciones relacionadas a la institución en la que usted labora. Para cada una de ellas usted deberá marcar con una (X) de acuerdo al nivel de su respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Dedicación laboral					
22. ¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?					
23. ¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?					
24. ¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?					
25. ¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?					
26. ¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?					
27. ¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?					
28. ¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?					
Eficiencia laboral					
29. ¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?					
30. ¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?					
31. ¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?					
32. ¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?					
33. ¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?					
34. ¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?					
35. ¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?					
Motivación laboral					
36. ¿Se lleva bien con sus colegas?					
37. ¿Ofrece ayuda a sus colegas?					
38. ¿Coopera con sus compañeros de trabajo?					
39. ¿Trata a sus compañeros de manera justa?					
40. ¿Es considerado con sus colegas?					
41. ¿Le gusta trabajar en equipo?					
42. ¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?					

Este instrumento fue adaptado del artículo científico sobre desempeño laboral de Xie y Li (2021), donde se tomaron los indicadores como referencia para las preguntas.

ANEXO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	CATEGORIA: CONTROL INTERNO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORIA 1: AUTOCONTROL							
1	¿Se cumple al plan de control interno en la institución?	X		X		X		
2	¿Se cumple el reglamento interno del comportamiento en la institución?	X		X		X		
3	¿Se controla el cumplimiento de las actividades administrativas en la institución?	X		X		X		
4	¿Se controla con pertinencia el trabajo de todos en la institución?	X		X		X		
5	¿Se identifican correctamente las actividades de cada tarea?	X		X		X		
6	¿Se detectan a tiempo las deficiencias en las actividades administrativas?	X		X		X		
7	¿Se efectúa las mejoras correspondientes para mejorar las labores administrativas?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 2: AUTOGESTIÓN							
8	¿Se evalúa permanentemente las labores administrativas?	X		X		X		
9	¿Se establecen políticas, disposiciones y controles para reducir riesgos o peligros que puedan incidir en el alcance de los objetivos?	X		X		X		
10	¿Se promueve los valores, principios y comportamientos éticos del servicio público?	X		X		X		
11	¿Se aplican los códigos de buen gobierno que impone la institución pública?	X		X		X		

12	¿Se garantiza el desempeño administrativo probo, eficiente y transparente?	X		X		X		
13	¿Se ejecutan las actividades planificadas pertinentemente?	X		X		X		
14	¿Se efectúan correcciones para mejorar y se pide la cooperación de cuando es necesario?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 3: AUTORREGULACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La institución organiza el rol administrativo y controla según la visión y misión de la institución?	X		X		X		
16	¿Se busca organizar las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y el estado?	X		X		X		
17	¿La institución busca adaptarse conscientemente a su medio?	X		X		X		
18	¿Se tiene una adecuada red de dialogo como parte de los procedimientos necesarios para obtener los propósitos de la institución y el estado?	X		X		X		
19	¿Ante algún incidente, se ejecuta acciones al respecto inmediatamente?	X		X		X		
20	¿Se definen todos los detalles antes de hacer una compra de un bien o contratar un servicio?	X		X		X		
21	¿Se evalúa todos los beneficios que tendría para la institución y el estado la compra de un bien o el contrato de un servicio?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos DNI: 23012904

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Validado en calidad de especialista temático

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.
Ing. M. Sc. LUIS ALBETO NÚÑEZ ALEJOS
DNI: 23012904

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	CATEGORIA: DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORIA 1: DEDICACIÓN LABORAL							
22	¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?	X		X		X		
23	¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?	X		X		X		
24	¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?	X		X		X		
25	¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
26	¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?	X		X		X		
27	¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?	X		X		X		
28	¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 2: EFICIENCIA LABORAL							
29	¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?	X		X		X		
30	¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?	X		X		X		
31	¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?	X		X		X		
32	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?	X		X		X		

33	¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
34	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?	X		X		X		
35	¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 3: MOTIVACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Se lleva bien con sus colegas?	X		X		X		
37	¿Ofrece ayuda a sus colegas?	X		X		X		
38	¿Coopera con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
39	¿Trata a sus compañeros de manera justa?	X		X		X		
40	¿Es considerado con sus colegas?	X		X		X		
41	¿Le gusta trabajar en equipo?	X		X		X		
42	¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?	X		X		X		

Observaciones (**precisar si hay suficiencia:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Ing. M. Sc. Luis Alberto Núñez Alejos DNI: 23012904

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Validado en calidad de especialista estadístico

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.
Ing. M. Sc. LUIS ALBETO NÚÑEZ ALEJOS
DNI: 23012904

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	CATEGORIA: CONTROL INTERNO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORIA 1: AUTOCONTROL							
1	¿Se cumple al plan de control interno en la institución?	X		X		X		
2	¿Se cumple el reglamento interno del comportamiento en la institución?	X		X		X		
3	¿Se controla el cumplimiento de las actividades administrativas en la institución?	X		X		X		
4	¿Se controla con pertinencia el trabajo de todos en la institución?	X		X		X		
5	¿Se identifican correctamente las actividades de cada tarea?	X		X		X		
6	¿Se detectan a tiempo las deficiencias en las actividades administrativas?	X		X		X		
7	¿Se efectúa las mejoras correspondientes para mejorar las labores administrativas?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 2: AUTOGESTIÓN							
8	¿Se evalúa permanentemente las labores administrativas?	X		X		X		
9	¿Se establecen políticas, disposiciones y controles para reducir riesgos o peligros que puedan incidir en el alcance de los objetivos?	X		X		X		

10	¿Se promueve los valores, principios y comportamientos éticos del servicio público?	X		X		X		
11	¿Se aplican los códigos de buen gobierno que impone la institución pública?	X		X		X		
12	¿Se garantiza el desempeño administrativo probo, eficiente y transparente?	X		X		X		
13	¿Se ejecutan las actividades planificadas pertinentemente?	X		X		X		
14	¿Se efectúan correcciones para mejorar y se pide la cooperación de cuando es necesario?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 3: AUTORREGULACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La institución organiza el rol administrativo y controla según la visión y misión de la institución?	X		X		X		
16	¿Se busca organizar las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y el estado?	X		X		X		
17	¿La institución busca adaptarse conscientemente a su medio?	X		X		X		
18	¿Se tiene una adecuada red de dialogo como parte de los procedimientos necesarios para obtener los propósitos de la institución y el estado?	X		X		X		
19	¿Ante algún incidente, se ejecuta acciones al respecto inmediatamente?	X		X		X		
20	¿Se definen todos los detalles antes de hacer una compra de un bien o contratar un servicio?	X		X		X		
21	¿Se evalúa todos los beneficios que tendría para la institución y el estado la compra de un bien o el contrato de un servicio?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva DNI: 73129153

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validado en calidad de especialista temático

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.
Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva
DNI: 73129153

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	CATEGORIA: DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORIA 1: DEDICACIÓN LABORAL							
22	¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?	X		X		X		
23	¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?	X		X		X		
24	¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?	X		X		X		
25	¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
26	¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?	X		X		X		
27	¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?	X		X		X		
28	¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 2: EFICIENCIA LABORAL							
29	¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?	X		X		X		
30	¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?	X		X		X		
31	¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?	X		X		X		
32	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?	X		X		X		

33	¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
34	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?	X		X		X		
35	¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?	X		X		X		
SUB CATEGORIA 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Se lleva bien con sus colegas?	X		X		X		
37	¿Ofrece ayuda a sus colegas?	X		X		X		
38	¿Coopera con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
39	¿Trata a sus compañeros de manera justa?	X		X		X		
40	¿Es considerado con sus colegas?	X		X		X		
41	¿Le gusta trabajar en equipo?	X		X		X		
42	¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?	X		X		X		

Observaciones (**precisar si hay suficiencia:**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva DNI: 73129153

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validado en calidad de especialista temático

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Mg. Johanna Dalcy Marleny Heredia Silva

DNI: 73129153

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	CATEGORIA: CONTROL INTERNO	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORIA 1: AUTOCONTROL							
1	¿Se cumple al plan de control interno en la institución?	X		X		X		
2	¿Se cumple el reglamento interno del comportamiento en la institución?	X		X		X		
3	¿Se controla el cumplimiento de las actividades administrativas en la institución?	X		X		X		
4	¿Se controla con pertinencia el trabajo de todos en la institución?	X		X		X		
5	¿Se identifican correctamente las actividades de cada tarea?	X		X		X		
6	¿Se detectan a tiempo las deficiencias en las actividades administrativas?	X		X		X		
7	¿Se efectúa las mejoras correspondientes para mejorar las labores administrativas?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 2: AUTOGESTIÓN							
8	¿Se evalúa permanentemente las labores administrativas?	X		X		X		

9	¿Se establecen políticas, disposiciones y controles para reducir riesgos o peligros que puedan incidir en el alcance de los objetivos?	X		X		X		
10	¿Se promueve los valores, principios y comportamientos éticos del servicio público?	X		X		X		
11	¿Se aplican los códigos de buen gobierno que impone la institución pública?	X		X		X		
12	¿Se garantiza el desempeño administrativo probo, eficiente y transparente?	X		X		X		
13	¿Se ejecutan las actividades planificadas pertinentemente?	X		X		X		
14	¿Se efectúan correcciones para mejorar y se pide la cooperación de cuando es necesario?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 3: AUTORREGULACIÓN							
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La institución organiza el rol administrativo y controla según la visión y misión de la institución?	X		X		X		
16	¿Se busca organizar las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y el estado?	X		X		X		
17	¿La institución busca adaptarse conscientemente a su medio?	X		X		X		
18	¿Se tiene una adecuada red de dialogo como parte de los procedimientos necesarios para obtener los propósitos de la institución y el estado?	X		X		X		
19	¿Ante algún incidente, se ejecuta acciones al respecto inmediatamente?	X		X		X		
20	¿Se definen todos los detalles antes de hacer una compra de un bien o contratar un servicio?	X		X		X		

21	¿Se evalúa todos los beneficios que tendría para la institución y el estado la compra de un bien o el contrato de un servicio?	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Arturo Oliva Tarrillo DNI: 47001851

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validado en calidad de especialista temático

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de mayo del 2022



Arturo Oliva Tarrillo
ABOGADO
Reg. ICAL N° 8301

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	CATEGORIA: DESEMPEÑO LABORAL	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUB CATEGORIA 1: DEDICACIÓN LABORAL							
22	¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?	X		X		X		
23	¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?	X		X		X		
24	¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?	X		X		X		
25	¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
26	¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?	X		X		X		
27	¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?	X		X		X		
28	¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?	X		X		X		
	SUB CATEGORIA 2: EFICIENCIA LABORAL							
29	¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?	X		X		X		
30	¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?	X		X		X		
31	¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?	X		X		X		
32	¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?	X		X		X		

33	¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
34	¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?	X		X		X		
35	¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?	X		X		X		
SUB CATEGORIA 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Se lleva bien con sus colegas?	X		X		X		
37	¿Ofrece ayuda a sus colegas?	X		X		X		
38	¿Coopera con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
39	¿Trata a sus compañeros de manera justa?	X		X		X		
40	¿Es considerado con sus colegas?	X		X		X		
41	¿Le gusta trabajar en equipo?	X		X		X		
42	¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?	X		X		X		

Observaciones (**precisar si hay suficiencia**):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Arturo Oliva Tarrillo DNI: 47001851

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validado en calidad de especialista temático

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

30 de mayo del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Arturo Oliva Tarrillo
ABOGADO
Reg. ICAL N° 8301

Firma del Experto Informante.

Mg. Arturo Oliva Tarrillo

DNI: 47001851

ANEXO 4

Confiabilidad para el instrumento control interno

Se realizó el análisis de confiabilidad de las 21 preguntas de la encuesta de la variable control interno, para ello se utilizó el estadístico Alfa de Crombach.

Cronbach's α	
scale	0.971

Se obtuvo una escala de 0.971, para en análisis de confiabilidad, por lo que se interpreta que el instrumento era confiable y estaba listo para su aplicación.

Confiabilidad para el instrumento desempeño laboral

Se realizó el análisis de confiabilidad de las 21 preguntas de la encuesta de la variable desempeño laboral, para ello se utilizó el estadístico Alfa de Crombach.

Cronbach's α	
scale	0.930

Se obtuvo una escala de 0.930, para en análisis de confiabilidad, por lo que se interpreta que el instrumento era confiable y estaba listo para su aplicación.

ANEXO 5

Consentimiento Informado

Hola,

Mi nombre es Diana Carolina López Silva y estoy haciendo mi tesis. Como lo presenté en la institución, mi estudio es referente al control interno y desempeño laboral. La participación de cada uno de ustedes es voluntaria y anónima.

A continuación, presento unos puntos importantes que debe saber antes de aceptar ayudarme:

- Tu participación es totalmente voluntaria. Si no desea participar, puede decírmelo.
- Serán 42 preguntas, sin tiempo.
- En la investigación no usaré su nombre, ya que es anónimo.
- La institución ha sido informada sobre mi investigación y están de acuerdo con la aplicación de la encuesta.
- Al finalizar la investigación, y si estás interesado(a), podrás obtener los resultados y conclusiones de la investigación.

Te pido que marques con un aspa (x) en el siguiente enunciado según su interés o no de participar en mi investigación. De estar interesado(a), debe colocar también su nombre en la línea de abajo y devolverme este documento.

¿Quiero participar en la investigación de Diana López?

Sí

No

Nombre:

Fecha:

Solicitud de autorización

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO
DE TESIS EN LA MUNICIPALIDAD**

Señor:
Abog. PERCY JOEL CADENILLAS ROJAS
GERENTE MUNICIPAL DE CHONGOYAPE

Yo, **Diana Carolina López Silva**, identificada con DNI: 77093954, estudiante de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, con domicilio en Pasaje San Sebastián 165, Lambayeque; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Con la finalidad de poder desarrollar mi de tesis de maestría referente al control interno y el desempeño laboral; el cual tendrá beneficios para la Municipalidad de Chongoyape ya que permitirá evaluar los impactos del control interno en la entidad, debido a que se medirá el efecto en el desempeño laboral en la institución.

Por lo mencionado anteriormente y habiendo culminado, **solicito autorización para desarrollar el trabajo de tesis mencionado en la Municipalidad de Chongoyape**, en concordancia con la carta emitida por la Universidad César Vallejo.

Por lo expuesto:

Ruego a usted, acceder a mi petición.

Chongoyape, 16 de junio del 2022

Diana Carolina López Silva
DNI: 77093954

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
FECHA:	16 JUN 2022
REG. N°:	66688-42381
FIRMA:	<i>[Firma]</i>
La Recepción del presente Documento No Implica Conformidad.	

Autorización de Municipalidad Distrital de Chongoyape



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chongoyape, 16 de junio de 2022.

Carta N° 122-2022/MDCH/RRHH/ABS.

Sr. (a):
Dra. Helga Ruth Majo Marrufo.
Jefa de la Escuela de Posgrado de la
Universidad César Vallejo.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.
REFERENCIA : Carta N° 123-2022-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Por medio de la presente, reciba mi cordial saludo asimismo atendiendo a su documento de la referencia le comunico que se da por AUTORIZADO la realización de la investigación titulada "Control interno y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022", de la alumna DIANA CAROLINA LOPEZ SILVA, estudiante de Maestría con mención en Gestión Pública, de su representada institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Sin otro particular me despido de Usted, no sin antes expresarle mis muestras de estima personal.

Atentamente,

C.c.
Archivo.

"Con la bendición de Dios y la fuerza del pueblo, Chongoyape Avanza"

Escaneado con CamScanner

ANEXO 8

Tabla 9

Operacionalización de la variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Control interno	Autocontrol	Cumplimiento de las normas	Ordinal Escala de likert
		Control de personal	
		Detección de riesgos	
	Autogestión	Planificación	
		Dirección	
		Ejecución	
	Autorregulación	Organización	
		Adaptación	
		Auditoría	
Variable 2: Desempeño laboral	Dedicación laboral	Involucramiento	Ordinal Escala de likert
		Perseverancia	
		Compromiso	
	Eficiencia laboral	Cumplimiento	
		Trabajo en equipo	
		Capacitaciones	
	Motivación laboral	Relación laboral	
		Cooperación	
		Satisfacción laboral	

Nota: elaborado a partir del marco teórico

ANEXO 9

Estadística descriptiva

Análisis de la variable control interno

Control interno	Frecuencia	Prevalencia
Alto	19	17.59%
Medio	40	37.04%
Bajo	49	45.37%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Prevalencia
Alto	31	28.70%
Medio	71	65.74%
Bajo	6	5.56%
Total	108	100.00%

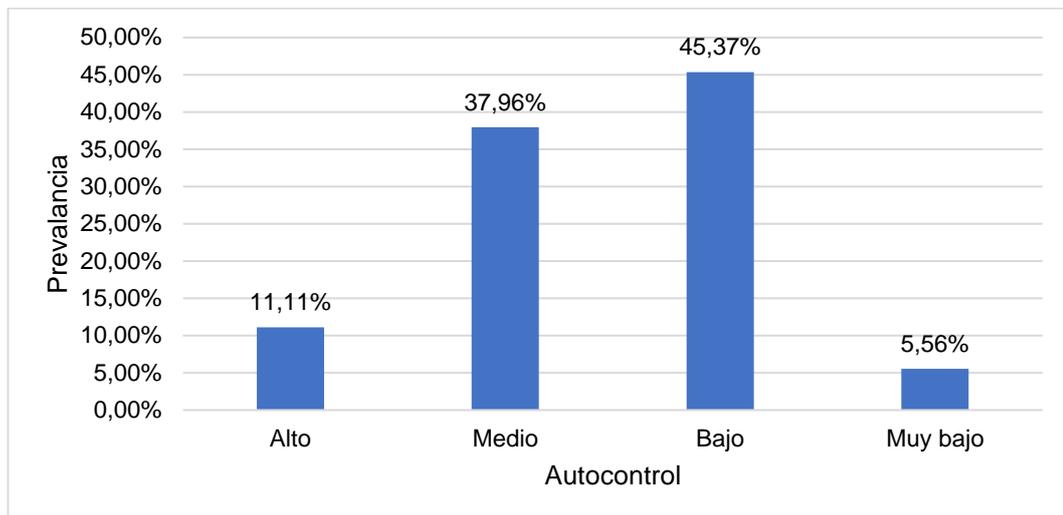
Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión autocontrol

Autocontrol	Frecuencia	Prevalencia
Alto	12	11.11%
Medio	41	37.96%
Bajo	49	45.37%
Muy bajo	6	5.56%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión autocontrol



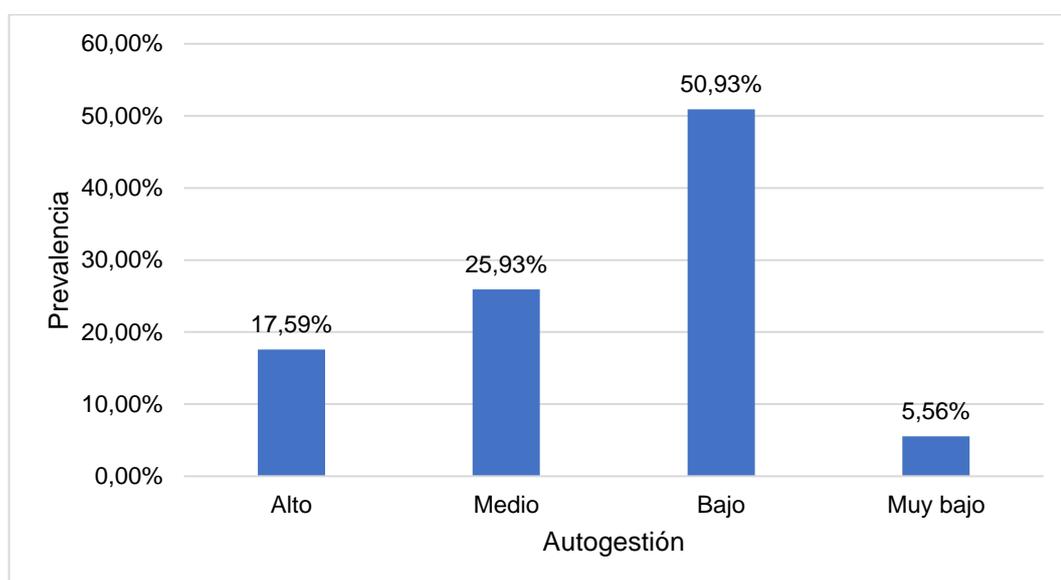
Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión autogestión

Autogestión	Frecuencia	Prevalencia
Alto	19	17.59%
Medio	28	25.93%
Bajo	55	50.93%
Muy bajo	6	5.56%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión autogestión



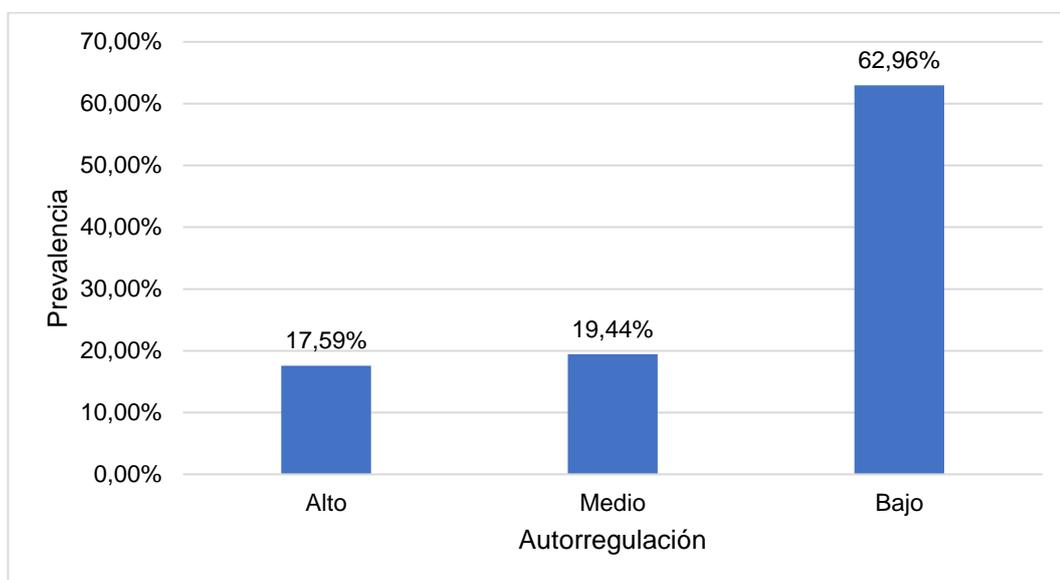
Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión autorregulación

Autorregulación	Frecuencia	Prevalencia
Alto	19	17.59%
Medio	21	19.44%
Bajo	68	62.96%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión autorregulación



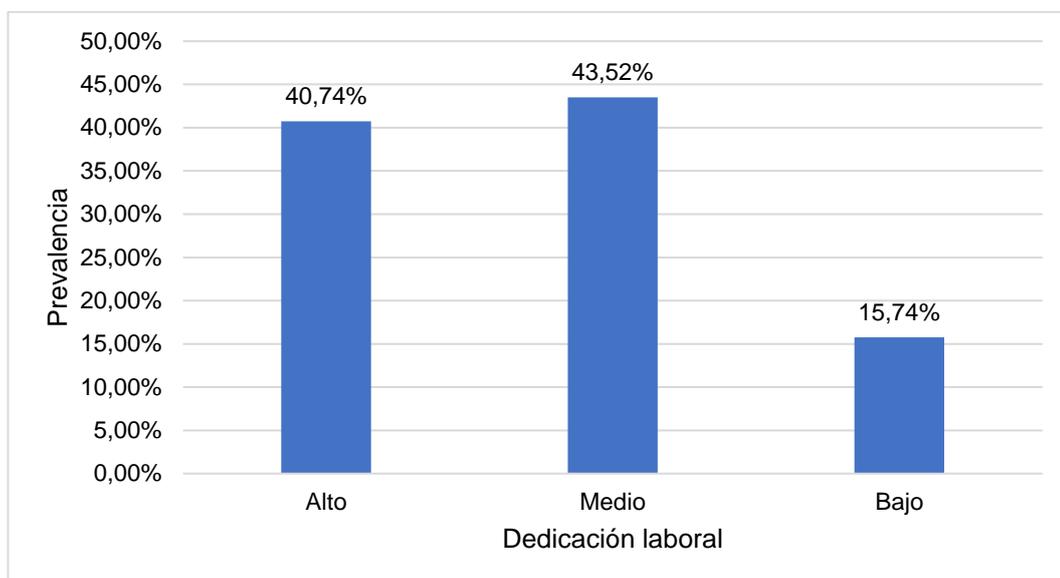
Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión dedicación laboral

Dedicación laboral	Frecuencia	Prevalencia
Alto	44	40.74%
Medio	47	43.52%
Bajo	17	15.74%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión dedicación laboral



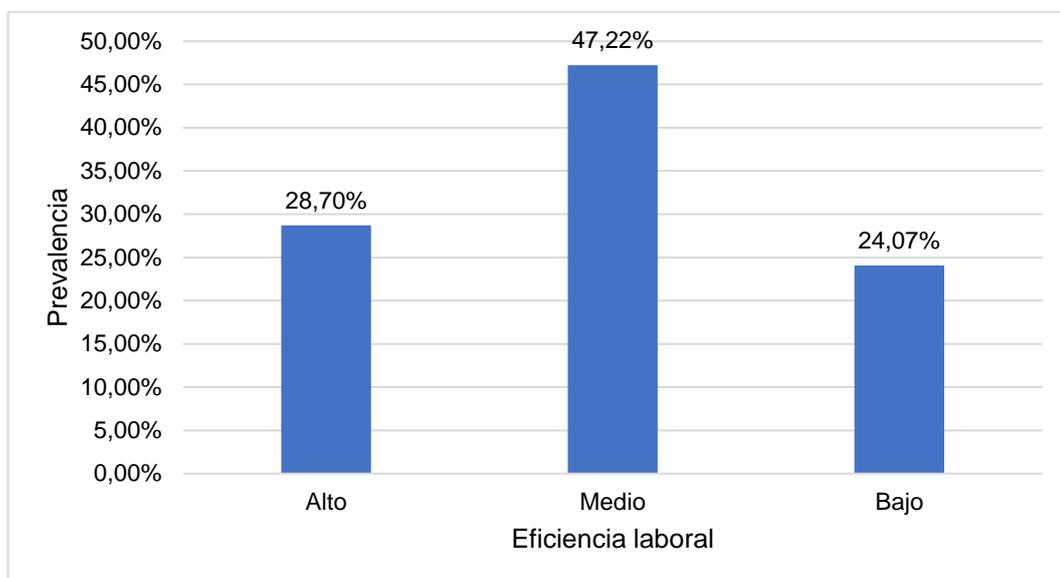
Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión eficiencia laboral

Eficiencia laboral	Frecuencia	Prevalencia
Alto	31	28.70%
Medio	51	47.22%
Bajo	26	24.07%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión eficiencia laboral



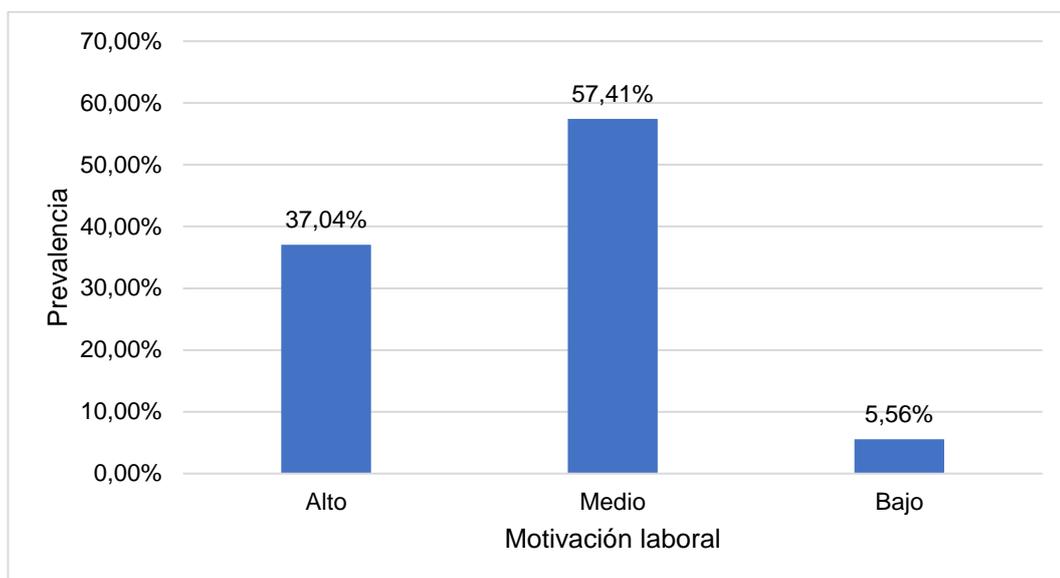
Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión motivación laboral

Motivación laboral	Frecuencia	Prevalencia
Alto	40	37.04%
Medio	62	57.41%
Bajo	6	5.56%
Total	108	100.00%

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Análisis de la dimensión motivación laboral



Nota: elaborado a partir de las encuestas

ANEXO 10

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		statistic	p
Autocontrol	Kolmogorov-Smirnov	0.188	< .001
Autogestión	Kolmogorov-Smirnov	0.119	0.093
Autorregulación	Kolmogorov-Smirnov	0.185	0.001
Control interno	Kolmogorov-Smirnov	0.146	0.02
Desempeño laboral	Kolmogorov-Smirnov	0.103	0.205

Nota: elaborado a partir de las encuestas

ANEXO 11

Análisis de correlación

Correlación de Spearman entre el control interno y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Control interno	Spearman's rho	0.535
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Correlación de Spearman entre el autocontrol y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Autocontrol	Spearman's rho	0.484
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Correlación de Pearson entre la autogestión y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Autogestión	Pearson's r	0.608
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

Correlación de Spearman entre la autorregulación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Autorregulación	Spearman's rho	0.66
	p-value	< .001

Nota: elaborado a partir de las encuestas

ANEXO 12

Encuesta en Google form

The screenshot displays the Google Forms interface for a survey titled "ENCUESTA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE". The top navigation bar includes the form title, a folder icon, a star icon, and a purple "Enviar" button. Below this, the tabs "Preguntas", "Respuestas" (with a "108" badge), and "Configuración" are visible. The main content area shows "108 respuestas" at the top, with a green plus icon and a vertical ellipsis to its right. A toggle switch for "Se aceptan respuestas" is turned on. Below this, there are three tabs: "Resumen", "Pregunta", and "Individual" (which is selected). A navigation bar below the tabs shows "< 1 de 108 >" and icons for printing and deleting. A message states "No se pueden editar las respuestas". The survey title "ENCUESTA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE" is prominently displayed, followed by a greeting: "Hola, Mi nombre es Diana López, estoy haciendo mi tesis referente al control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape. La participación de cada uno de ustedes es voluntaria." The bottom of the image shows a Windows taskbar with a search bar, several application icons, and system tray information including "16°C", "20:30", and "2/07/2022".

ENCUESTA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE

Hola,

Mi nombre es Diana López, estoy haciendo mi tesis referente al control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chongoyape. La participación de cada uno de ustedes es voluntaria.

¿Quiero participar en la investigación de Diana López? *

SI

NO

Nombres y Apellidos *

.....

CONTROL INTERNO

El presente cuestionario, tiene como finalidad identificar la situación actual del control interno de la institución en la que labora. Es importante mencionar que la información que usted proporcione al presente estudio será estrictamente confidencial, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.

A continuación, se le presenta diversas afirmaciones relacionadas a la institución en la que usted labora. Para cada una de ellas usted deberá marcar con una (X) de acuerdo al nivel de su respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor.

1. ¿Se cumple al plan de control interno en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

2. ¿Se cumple el reglamento interno del comportamiento en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

3. ¿Se controla el cumplimiento de las actividades administrativas en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

4. ¿Se controla con pertinencia el trabajo de todos en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

5. ¿Se identifican correctamente las actividades de cada tarea? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

6. ¿Se detectan a tiempo las deficiencias en las actividades administrativas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

7. ¿Se efectúa las mejoras correspondientes para mejorar las labores administrativas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

8. ¿Se evalúa permanentemente las labores administrativas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

9. ¿Se establecen políticas, disposiciones y controles para reducir riesgos o peligros que puedan incidir en el alcance de los objetivos? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

10. ¿Se promueve los valores, principios y comportamientos éticos del servicio público? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

11. ¿Se aplican los códigos de buen gobierno que impone la institución pública? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

12. ¿Se garantiza el desempeño administrativo probo, eficiente y transparente? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

13. ¿Se ejecutan las actividades planificadas pertinentemente? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

14. ¿Se efectúan correcciones para mejorar y se pide la cooperación de cuando es necesario? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

15. ¿La institución organiza el rol administrativo y controla según la visión y misión de la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

16. ¿Se busca organizar las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y el estado? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

17. ¿La institución busca adaptarse conscientemente a su medio? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

18. ¿Se tiene una adecuada red de dialogo como parte de los procedimientos necesarios para obtener los propósitos de la institución y el estado? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

19. ¿Ante algún incidente, se ejecuta acciones al respecto inmediatamente? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

20. ¿Se definen todos los detalles antes de hacer una compra de un bien o contratar un servicio? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

21. ¿Se evalúa todos los beneficios que tendría para la institución y el estado la compra de un bien o el contrato de un servicio? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario, tiene como finalidad identificar la situación actual del desempeño laboral en la institución. Es importante mencionar que la información que usted proporcione al presente estudio será estrictamente confidencial, por lo que se pide sinceridad en sus respuestas.
A continuación, se le presenta diversas afirmaciones relacionadas a la institución en la que usted labora. Para cada una de ellas usted deberá marcar con una (X) de acuerdo al nivel de su respuesta siendo 1 el menor y 5 el mayor.

22. ¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

23. ¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

24. ¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

25. ¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

26. ¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

27. ¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

28. ¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

29. ¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

30. ¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

31. ¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

32. ¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

33. ¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

34. ¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

35. ¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

36. ¿Se lleva bien con sus colegas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

37. ¿Ofrece ayuda a sus colegas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

38. ¿Coopera con sus compañeros de trabajo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

39. ¿Trata a sus compañeros de manera justa? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

40. ¿Es considerado con sus colegas? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

41. ¿Le gusta trabajar en equipo? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

42. ¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución? *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ENCUESTA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE

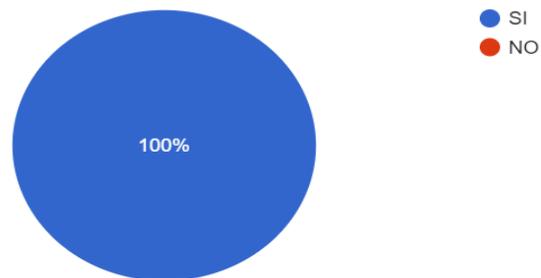
108 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

¿Quiero participar en la investigación de Diana López?

 Copiar

108 respuestas

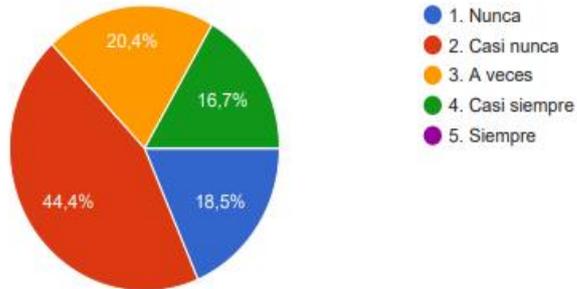


CONTROL INTERNO

1. ¿Se cumple al plan de control interno en la institución?

 Copiar

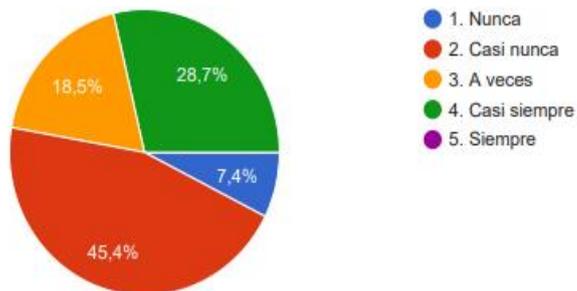
108 respuestas



2. ¿Se cumple el reglamento interno del comportamiento en la institución?

 Copiar

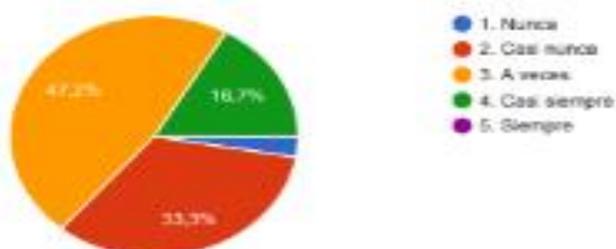
108 respuestas



3. ¿Se controla el cumplimiento de las actividades administrativas en la institución?

 Copiar

108 respuestas



4. ¿Se controla con pertinencia el trabajo de todos en la institución?

 Copiar

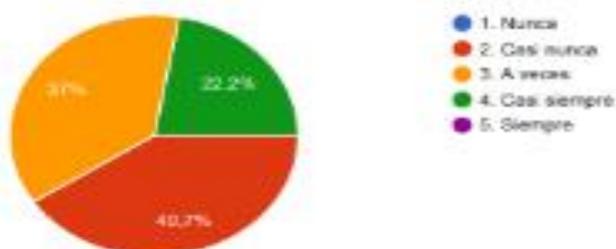
108 respuestas



5. ¿Se identifican correctamente las actividades de cada tarea?

 Copiar

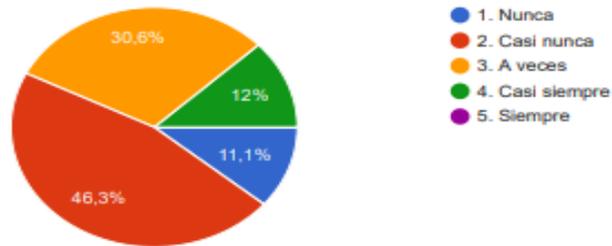
108 respuestas



6. ¿Se detectan a tiempo las deficiencias en las actividades administrativas?

 Copiar

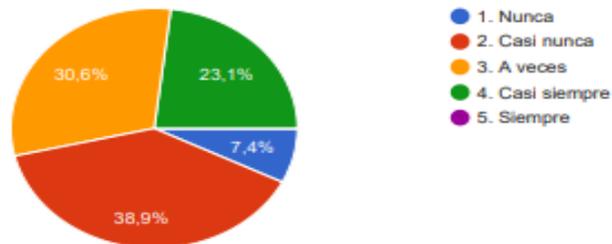
108 respuestas



7. ¿Se efectúa las mejoras correspondientes para mejorar las labores administrativas?

 Copiar

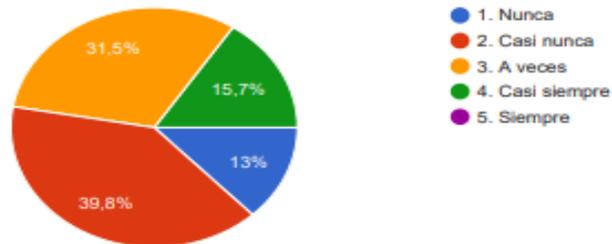
108 respuestas



8. ¿Se evalúa permanentemente las labores administrativas?

 Copiar

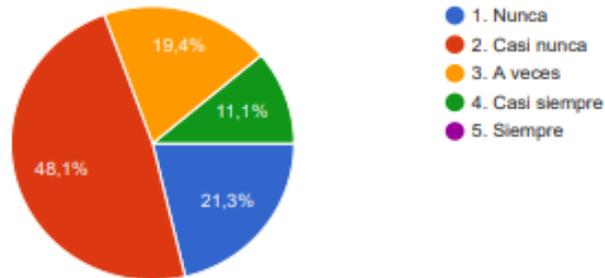
108 respuestas



9. ¿Se establecen políticas, disposiciones y controles para reducir riesgos o peligros que puedan incidir en el alcance de los objetivos?

 Copiar

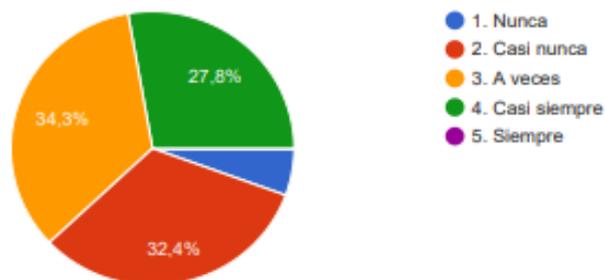
108 respuestas



10. ¿Se promueve los valores, principios y comportamientos éticos del servicio público?

 Copiar

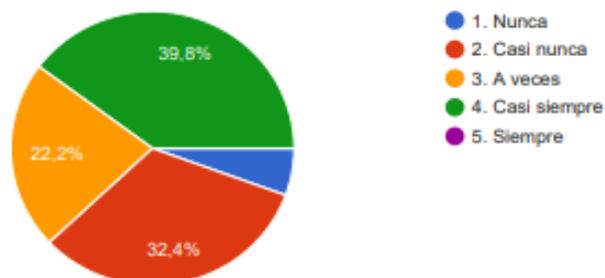
108 respuestas



11. ¿Se aplican los códigos de buen gobierno que impone la institución pública?

 Copiar

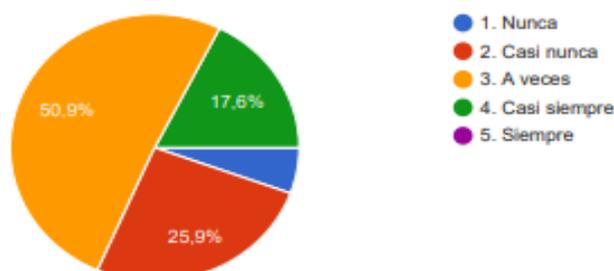
108 respuestas



12. ¿Se garantiza el desempeño administrativo probo, eficiente y transparente?

 Copiar

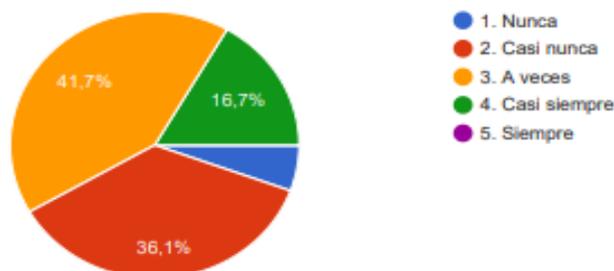
108 respuestas



13. ¿Se ejecutan las actividades planificadas pertinentemente?

 Copiar

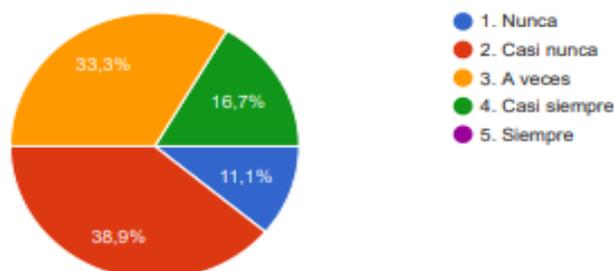
108 respuestas



14. ¿Se efectúan correcciones para mejorar y se pide la cooperación de cuando es necesario?

 Copiar

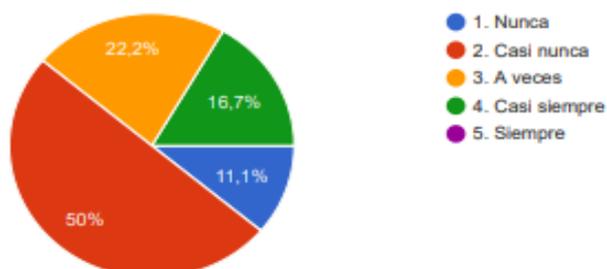
108 respuestas



15. ¿La institución organiza el rol administrativo y controla según la visión y misión de la institución?

 Copiar

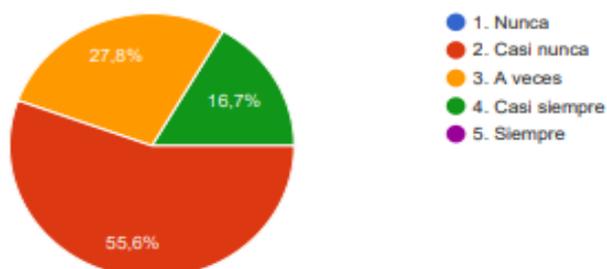
108 respuestas



16. ¿Se busca organizar las acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos de la institución y el estado?

 Copiar

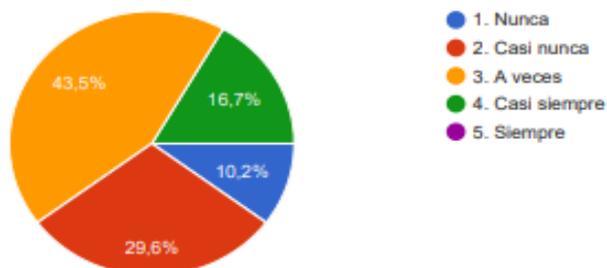
108 respuestas



17. ¿La institución busca adaptarse conscientemente a su medio?

 Copiar

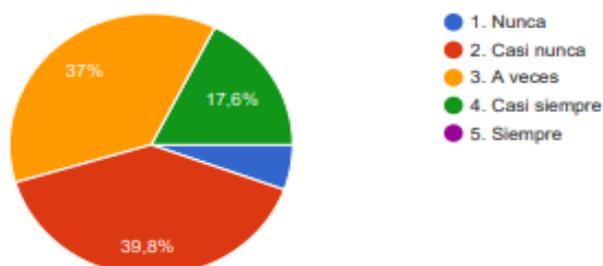
108 respuestas



18. ¿Se tiene una adecuada red de dialogo como parte de los procedimientos necesarios para obtener los propósitos de la institución y el estado?

 Copiar

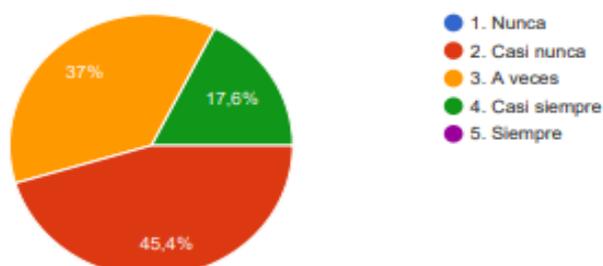
108 respuestas



19. ¿Ante algún incidente, se ejecuta acciones al respecto inmediatamente?

 Copiar

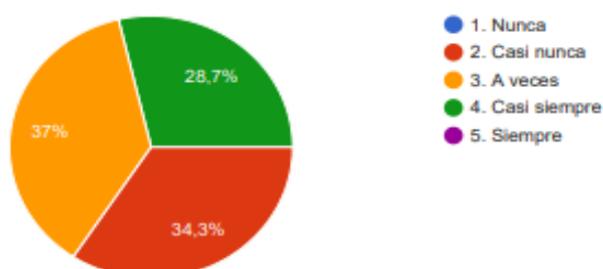
108 respuestas



20. ¿Se definen todos los detalles antes de hacer una compra de un bien o contratar un servicio?

 Copiar

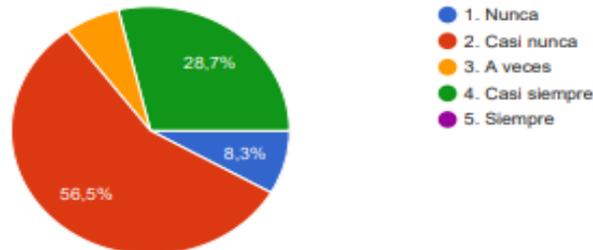
108 respuestas



21. ¿Se evalúa todos los beneficios que tendría para la institución y el estado la compra de un bien o el contrato de un servicio?

 Copiar

108 respuestas

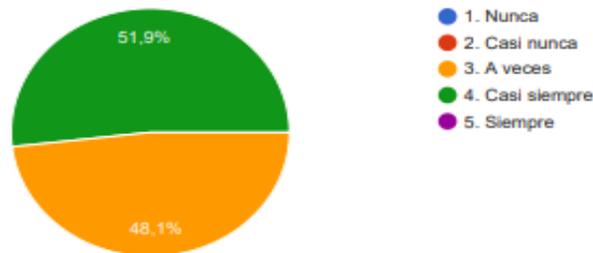


DESEMPEÑO LABORAL

22. ¿Tiene iniciativa voluntaria para asumir retos en el trabajo?

 Copiar

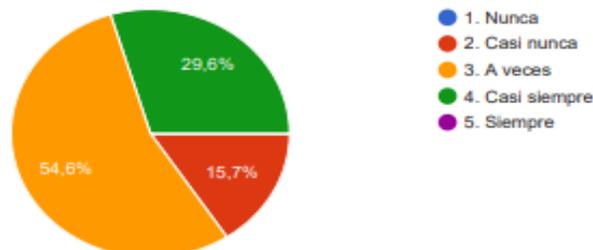
108 respuestas



23. ¿Tiene iniciativa para solucionar problemas en el trabajo?

 Copiar

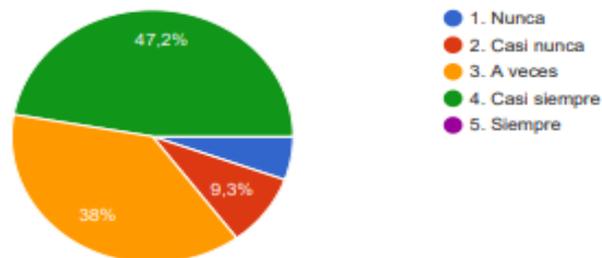
108 respuestas



24. ¿Tiene perseverancia ante las dificultades con el fin de acabar una tarea?

 Copiar

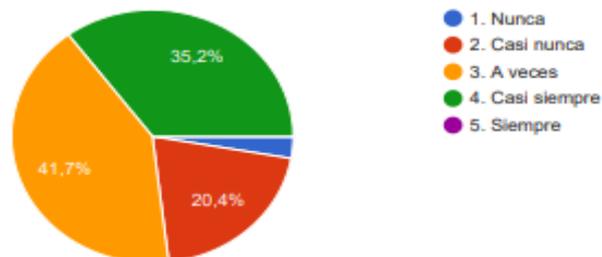
108 respuestas



25. ¿Trabaja en equipo para lograr los objetivos de la institución?

 Copiar

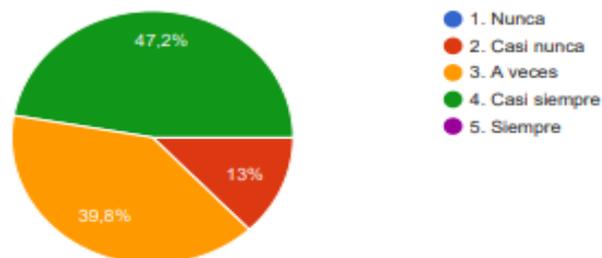
108 respuestas



26. ¿Es comprometido con el desarrollo de las tareas designadas?

 Copiar

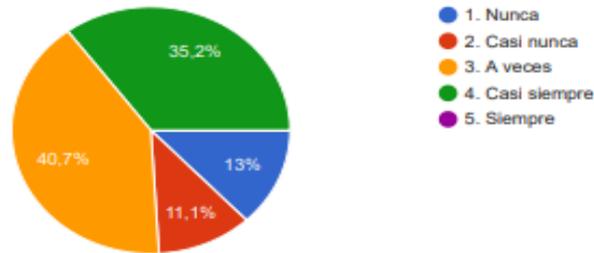
108 respuestas



27. ¿Conoce y sigue el plan para el cumplimiento de objetivos de la institución?

 Copiar

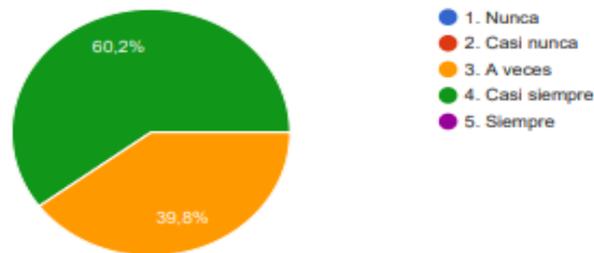
108 respuestas



28. ¿Tiene la disposición de aprender cosas nuevas?

 Copiar

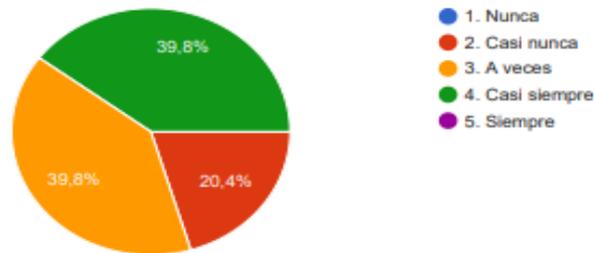
108 respuestas



29. ¿Cumple estrictamente las normas y reglamento en la institución?

 Copiar

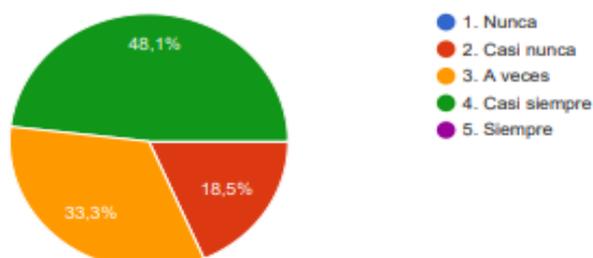
108 respuestas



30. ¿Acaba el trabajo de acuerdo a los estándares de calidad requerido por la institución?

 Copiar

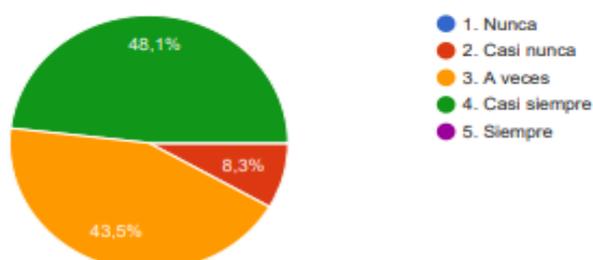
108 respuestas



31. ¿Completa el trabajo tal como mi supervisor lo pide?

 Copiar

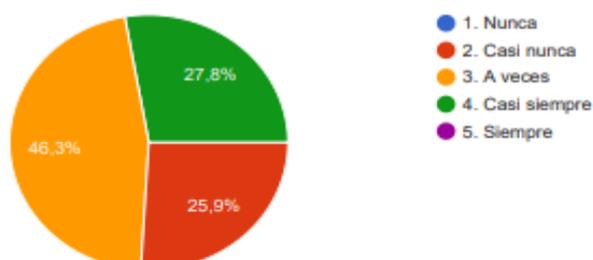
108 respuestas



32. ¿Su trabajo es desarrollado en cooperación de sus compañeros?

 Copiar

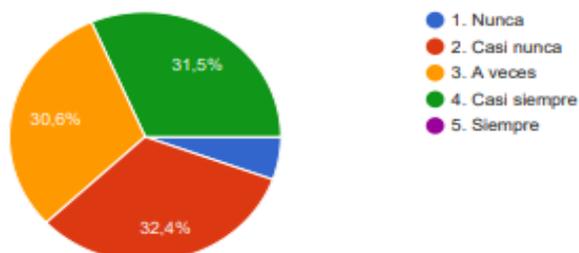
108 respuestas



33. ¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?

 Copiar

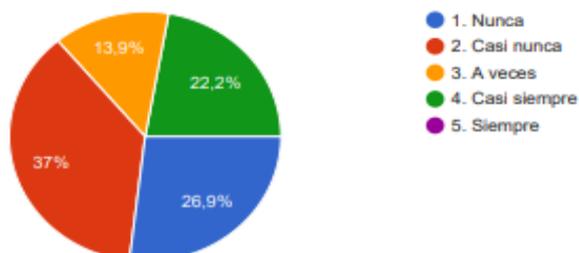
108 respuestas



34. ¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?

 Copiar

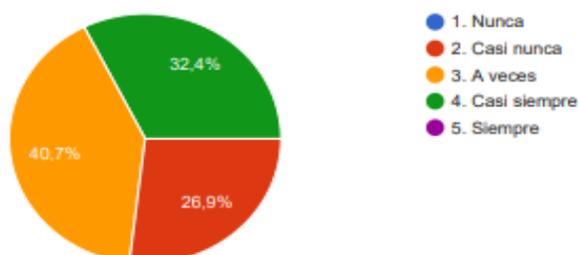
108 respuestas



35. ¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?

 Copiar

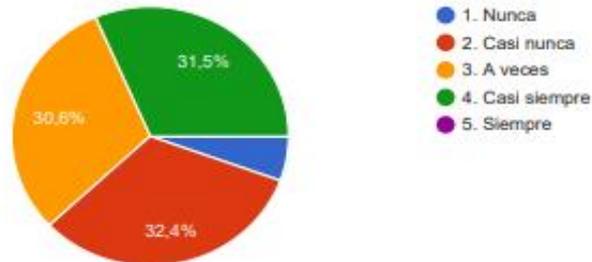
108 respuestas



33. ¿Mantiene una comunicación eficaz con sus compañeros de trabajo?

 Copiar

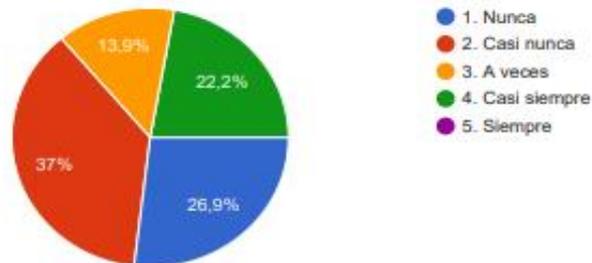
108 respuestas



34. ¿Recibe capacitaciones para mejorar su puesto en la institución?

 Copiar

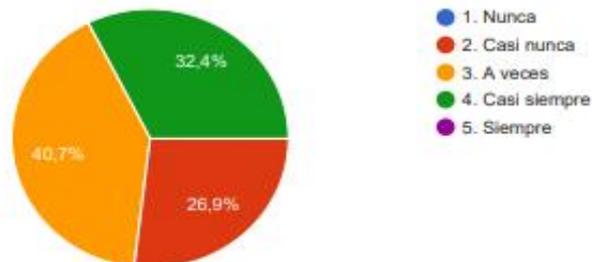
108 respuestas



35. ¿Conoce el funcionamiento de las herramientas que le da la institución?

 Copiar

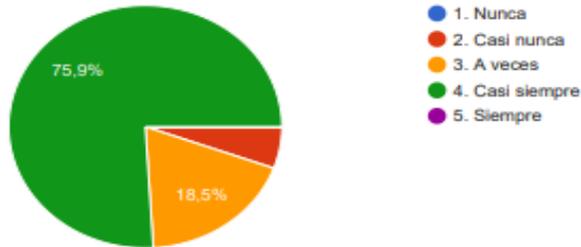
108 respuestas



39. ¿Trata a sus compañeros de manera justa?

 Copiar

108 respuestas



40. ¿Es considerado con sus colegas?

 Copiar

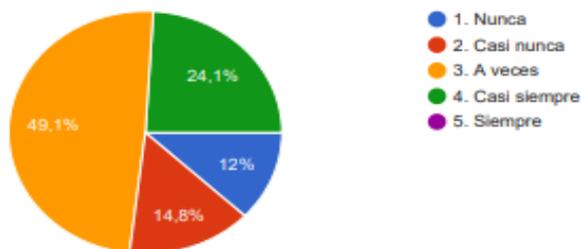
108 respuestas



41. ¿Le gusta trabajar en equipo?

 Copiar

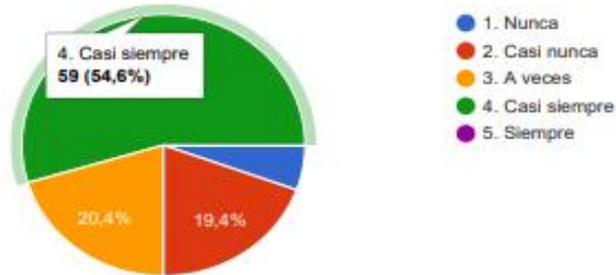
108 respuestas



42. ¿Se siente satisfecho con las actividades que realiza en la institución?

 Copiar

108 respuestas



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "Control interno en el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022

", cuyo autor es LOPEZ SILVA DIANA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 02-08- 2022 11:06:13

Código documento Trilce: TRI - 0384953