



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Control interno y desempeño laboral en los colaboradores de la  
Municipalidad de Bellavista, Callao 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORA:**

Zuñiga Silva, Karolina Stefanny Consuelo ([orcid.org/0000-0001-7208-7860](https://orcid.org/0000-0001-7208-7860))

**ASESOR:**

Dios Zárate, Luis Enrique ([orcid.org/0000-0003-0176-0047](https://orcid.org/0000-0003-0176-0047))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con todo mi amor, cariño a mis amados padres por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera a la cual tendré un buen futuro, quienes, con sus palabras de aliento, no me dejaban decaer para que siguiera adelante, gracias porque me enseñaron a ser siempre perseverante y cumpla con mis objetivos y metas, los amo.

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxitos y obtener una afable titulación profesional. A mis padres y hermano, a los cual agradezco.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>14</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Validación y confiabilidad del instrumento.....	18
3.7. Método de análisis de datos.....	19
3.8. Aspectos éticos .....	19
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
4.1.Análisis descriptivo .....	20
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	<b>37</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>39</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>48</b>
<b>OBSERVACIONES</b> .....	<b>50</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de la población</i> .....	15
Tabla 2 <i>Distribución de la muestra</i> .....	15
Tabla 3 <i>Ficha técnica: cuestionario de control interno</i> .....	17
Tabla 4 <i>Ficha técnica: cuestionario de desempeño laboral</i> .....	17
Tabla 5 <i>Tabla de confiabilidad</i> .....	18
Tabla 6. <i>Percepción en niveles del control interno</i> .....	19
Tabla 7 <i>Percepción en niveles de las dimensiones del control interno</i> .....	20
Tabla 8 <i>Percepción en niveles del desempeño laboral</i> .....	25
Tabla 9 <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para las variables</i> .....	27
Tabla 10 <i>Tabla cruzada de control interno * desempeño laboral</i> .....	29
Tabla 11 <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para las variables</i> .....	25
Tabla 12 <i>Tabla cruzada de ambiente de control * desempeño laboral</i> .....	26
Tabla 13 <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para la Hipótesis Específica 1</i> .....	27
Tabla 14 <i>Tabla cruzada de evaluación de riesgos * desempeño laboral</i> .....	28
Tabla 15 <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para la Hipótesis Específica 2</i> .....	29
Tabla 16. <i>Tabla cruzada de actividades de control * desempeño laboral</i> .....	30
Tabla 17 <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para la Hipótesis Específica 3</i> .....	31
Tabla 18 <i>Tabla cruzada de información y comunicación * desempeño laboral</i> .32	
Tabla 19. <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para la Hipótesis Específica 4</i> .....	33
Tabla 20. <i>Tabla cruzada de supervisión * desempeño laboral</i> .....	34
Tabla 21. <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para la Hipótesis Específica 5</i> .....	35
Tabla 21. <i>Análisis de <math>\chi^2</math> para la Hipótesis Específica 5</i> .....	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Percepción en niveles del control interno</i> .....	20
Figura 2. <i>Percepción en niveles de las dimensiones del control interno</i> .....	21
Figura 3. <i>Percepción en niveles del desempeño laboral</i> .....	22
Figura 4 <i>Percepción en niveles de las dimensiones del desempeño laboral</i> .....	23

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo N°1:</b> Cuestionarios de las variables .....	47
<b>Anexo N°2:</b> Validación de los instrumentos .....	52
<b>Anexo N°3:</b> Carta de autorización.....	53
<b>Anexo N°4:</b> Matriz de operacionalización .....	62
<b>Anexo N°5:</b> Matriz de consistencia .....	64
<b>Anexo N°6:</b> Alfa de cronbach de las variables.....	68
<b>Anexo N°7:</b> Declaratoria de Originalidad del Autor .....	69
<b>Anexo N°8:</b> Declaración de consentimiento informado.....	70
<b>Anexo N°9:</b> TURNITIN .....	71

## RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Municipalidad de Bellavista – Callao 2021, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en sus trabajadores. La investigación corresponde al tipo aplicada con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional causal. La población del estudio estuvo constituida por 85 trabajadores del Municipio, la muestra estuvo constituida por 70 trabajadores que laboran de forma presencial en el Municipio. El instrumento de medición empleado fueron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Además, se emplearon estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de Chi Cuadrado de Pearson. Los resultados señalan que 22.9% de los trabajadores encuestados perciben que el control interno es muy adecuado, el 55.7% adecuado y el 21.4% regular. Mientras que, el 30% de los trabajadores encuestados perciben que su desempeño es muy alto, el 41.4% alto y el 28.6% regular. Los resultados demuestran que los trabajadores consideran que el control interno y el desempeño laboral se relacionan entre sí; demostrándose, a través de la prueba de Chi<sup>2</sup> de Pearson, dado que el X<sup>2</sup><sub>e</sub> (28.268) es mayor al X<sup>2</sup><sub>t</sub> (9.487) con cuatro grados de libertad, asimismo, con un P valor menor a la significancia estadística (0.000<0.05). Llegando a la conclusión que el control interno tiene relación significativa con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao.

**Palabras claves:** Control interno, desempeño laboral, procesos internos, compromiso laboral

## ABSTRACT

This research was carried out in the Municipality of Bellavista - Callao 2021, with the main objective of determining the relationship between internal control and work performance in its workers. The research corresponds to the applied type with a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. The study population consisted of 85 workers from the Municipality, the sample consisted of 70 workers who work in person in the Municipality. The measurement instrument used was two Likert scale questionnaires. In addition, descriptive statistics were used and Pearson's Chi Square model was used for hypothesis testing. The results indicate that 22.9% of the workers surveyed perceive that internal control is very adequate, 55.7% adequate and 21.4% regular. While, 30% of the workers surveyed perceive that their performance is very high, 41.4% high and 28.6% regular. The results show that workers consider that internal control and job performance are related to each other; demonstrating, through Pearson's Chi2 test, given that  $X^2_e$  (28,268) is greater than  $X^2_t$  (9,487) with four degrees of freedom, likewise, with a P value less than statistical significance ( $0.000 < 0.05$ ). Reaching the conclusion that internal control has a significant relationship with the performance of the workers of the Municipality of Bellavista - Callao.

**Keywords:** Internal control, job performance, internal processes, job commitment



## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, el uso del control del control interno es de suma importancia para toda organización empresarial, dado que su aplicación facilita observar claramente la eficiencia y eficacia en toda la operatividad de las empresas y organizaciones; así también la fiabilidad de sus registros y el cumplimiento de las normas utilizados en los procesos productivos (Ramón, 2001).

Como contextualización internacional, específicamente en España, el control interno es considerado un instrumento que comprende todo el proceso integral realizado por el titular, sus funcionarios y sus servidores. Con la finalidad de afrontar los riesgos que ello implica, a través del compromiso, una correcta planificación y una completa verificación a todas las tareas que se realizan (Gobernanza Democrática, 2011).

Como contextualización nacional, según el Decreto Supremo DS-004 del año 2013, señala que el Estado peruano de forma general e integral, adquiere su modernización para su Poder Ejecutivo, sus Ministerios y todo Organismo Público, incluyendo dentro de ello a los Gobiernos Locales, puesto que como indica dicho decreto, Hubo un crecimiento económico. Sin embargo, esto no ha sido suficiente en la capacidad que tiene el Estado para gastar correctamente en el grado de aceptación y satisfacción de la población en la gestión de todos estos organismos. Se hace visible la falta de un control interno óptimo para todos sus órganos institucionales, dado que la modernización no logra alcanzar la aprobación de la comuna en diversos trámites que se vuelven burocráticos o de engorrosa viabilidad.

Como contextualización local, en la Municipalidad de Bellavista, la gestión de sus colaboradores no cuenta con los filtros suficientes para una evaluación en sus resultados y del impacto que producen a la institución. Se hace necesaria la implementación de un control interno en sus procesos, tramitaciones, proyectos y actividades de gestión. Teniendo equívocas políticas en la gestión de sus recursos humanos para todas sus áreas, notorio en sus procesos de planificación y delegación de funciones, la limitada capacitación a sus colaboradores, sumado al poco desarrollo de las habilidades y capacidades de competencias para sus integrantes.

En relación al desempeño laboral, hoy en día toda organización o institución pública y privada depende mucho del funcionamiento de su equipo de trabajo. Para Castaño (2021) se refiere a una alta calidad en el servicio o el trabajo realizado por el empleado en bienestar de la organización. Teniendo en cuenta un alto compromiso y dotado de todas las herramientas necesarias por parte de su centro de labores para el desarrollo sostenible de las competencias profesionales y de sus habilidades intrapersonales, puesto que éstos, inciden directamente en la obtención de resultados favorables en la organización.

Como contextualización internacional, un óptimo desempeño laboral en instituciones públicas origina un creciente desarrollo social y económico para cada país. Por lo tanto, el personal administrativo de estas instituciones es fundamental para el cumplimiento de las metas que se traza cada Estado. De ello deriva, que los trámites administrativos entre sus organismos y entre Gobierno - población, se ejecuten en los plazos establecidos de acuerdo a ley (Tuesta et al, 2021).

Como contextualización nacional, toda empresa y organización debe tener evaluaciones en el desempeño de sus trabajadores. Éstos se deben adecuar en función a los objetivos que se fija toda institución pública o privada, tener en cuenta la experiencia de sus empleados, en donde los criterios de referencias estén vinculados al área de trabajo, donde el trabajador sepa qué se evalúa estando de acuerdo con ello, y por último, dando propuestas que permitan mejorar los errores (Gestión, 2019).

Como contextualización local, en la Municipalidad de Bellavista se tiene un deficiente desempeño laboral en sus colaboradores, dado que no se cuenta con un lineamiento estructurado por la institución que mida realmente el volumen de trabajo ofrecido por cada colaborador. El poco seguimiento y el incumplimiento de los plazos de gestión hacen que los trámites administrativos inconclusos sea cada vez mayor, perjudicando la labor del Municipio en todas sus áreas.

Ante tal situación, podemos deducir que tanto el control interno como el desempeño laboral se encuentran implícitos en lograr el desarrollo del país, por ello, se plantea el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el control interno con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?

Teniendo como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el ambiente de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?, ¿Cómo se relaciona la evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?, ¿Cómo se relaciona las actividades de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?, ¿Cómo se relaciona la información y comunicación con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021? Por último ¿Cómo se relaciona la supervisión con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?

Teniendo en cuenta la justificación, el presente estudio tiene como justificación teórica porque el estudio se sustentará en los modelos teóricos del control interno (particularmente del modelo COSO) y del desempeño laboral (particularmente del modelo de Chiavenato). Estos estudios incrementarán el nivel de nuestra investigación con la finalidad de incorporar novedosos conocimientos. Así también, como justificación metodológica el presente estudio proporciona dos cuestionarios con escala tipo Likert como instrumentos altamente confiables y siendo validados por expertos que podrán ser utilizados por organizaciones públicas y privadas, estudiantes de pregrado, profesores e investigadores para estudiar las variables de estudio. Por último, por justificación práctica, el presente estudio facilitará un análisis más amplio para establecer un mejor control de todas las actividades y procesos administrativos que realiza el Municipio con el fin de incrementar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Por tal motivo, la presente investigación presenta como objetivo general: Determinar que el control interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Para lograr este propósito se plantean los siguientes objetivos específicos: Establecer que el ambiente de control se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Establecer que la evaluación de riesgos se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Establecer que las actividades de control se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Establecer que la información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Por último, establecer que la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Basándose en lo mencionado en párrafos anteriores, se plantea la hipótesis general: Existe significativa relación entre el control interno con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Como hipótesis específicas tenemos: Existe significativa relación entre el ambiente de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Existe significativa relación entre la evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Existe significativa relación entre las actividades de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Existe significativa relación entre la información y comunicación con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Por último, existe significativa relación entre la supervisión con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, se describen los que servirán de referencia para la elaboración de este estudio:

Se tiene a Mariño (2018) en su estudio señala como objetivo general el determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Bioalimentar. Utilizando la metodología correlacional - no experimental, descriptivo para una muestra de 172 colaboradores. Los resultados señalan a través del análisis de Rho de Spearman = 0.715 y Sig = 0.000 una correlación directa entre las variables. El autor concluye que el proceso de control interno en capacitación tiene notable influencia con el desempeño laboral de los trabajadores.

Para Laurido (2018) en su estudio señala como objetivo general evaluar el control interno en los operadores portuarios de Guayaquil. Utilizando la metodología cuantitativa - cualitativa, descriptivo y transeccional para una muestra de 53 trabajadores de la empresa portuaria Bedeschi SA. Los resultados señalan que un 44% percibe que la empresa tiene un sistema de control interno y 48% perciben que la empresa evalúa su desempeño laboral. El autor concluye que el control interno sirve para la verificación del desempeño laboral en la empresa portuaria.

Finalmente, para Astudillo & Del Rosario (2020), en su estudio señalan como objetivo general analizar a través del sistema COSO II al control interno para la mejora del desempeño laboral en los restaurantes de Guayaquil. Utilizando la metodología correlacional - no experimental, descriptivo para una muestra de 371 restaurantes. Los resultados señalan a través del análisis de Rho Spearman = 0.534 y Sig = 0.000 una relación entre las variables. Concluyendo que existe relación entre el control interno y el desempeño laboral de los restaurantes de Guayaquil.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se describen los que servirán de referencia para la elaboración de este estudio:

Se tiene a Puño (2017), en su estudio señala como objetivo establecer que el control interno tiene relación con el desempeño laboral en los colaboradores

de la Municipalidad de Yanque, Arequipa. Utilizando la metodología correlacional – no experimental, de corte transeccional para una muestra de 32 colaboradores, los resultados señalan a través del análisis de Pearson = 0.843 y Sig = 0.000 una relación fuerte y positiva entre las variables. El autor concluye que el control interno se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores de dicho Municipio.

Para Maita (2018), en su estudio señala como objetivo general establecer que al implementar el control interno influirá en el desempeño laboral de una institución administradora de fondos de salud del Ejército del Perú. Utilizando la metodología correlacional – no experimental, de corte transeccional para una muestra de 62 colaboradores, los resultados señalan a través del análisis de Rho Spearman = 0.630 y Sig = 0.003 una relación entre las variables. El autor concluye que existe una influencia significativa de la implementación del control interno sobre el desempeño de los trabajadores de la institución.

Finalmente, se tiene a Palacios (2021), en su estudio señala como objetivo general la determinación de relación entre el control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque. Utilizando la metodología correlacional – no experimental, de corte transeccional para una muestra de 73 colaboradores, los resultados señalan a través del análisis de Rho Spearman = 0.637 y Sig = 0.000 una relación entre las variables. El autor concluye la existencia de una relación media alta y directa entre las dos variables de estudio.

Por otra parte, se establecen las bases teóricas para el presente estudio, teniendo para la variable control interno las siguientes:

Para Santillana (2015) señala que el control interno es una agrupación de métodos apilados al proceso de previsión y gestión de una organización en donde su objetivo se enfoca en el entorno eficiente, con ética, de gran calidad y de ciclos de mejora constante. (p. 78)

Lo descrito por el autor, podemos incidir que el control interno se usa como herramienta primordial que involucra a todos los integrantes de una organización, principalmente a los directores y su junta con la finalidad de reconocer y prevenir cualquier impedimento al logro de sus objetivos. Este

mecanismo de control permite a los ejecutivos desarrollar nuevas estrategias o nuevos procesos que se adaptan a los cambios bruscos en el entorno empresarial y también les permite recibir información veraz.

De igual forma, Pereira (2019), que afirma que “es un sistema total que le otorga a la gerencia una seguridad considerable sobre la efectividad y eficiencia de las actividades y operaciones en sí mismas, basándose en un contexto legal y de atención”. (p. 181)

Lo descrito por el autor, el control interno sirve para controlar la gestión destacando su legalidad y normativa, puesto que también parte desde el control estratégico al económico, incluso el operativo. Se entiende que el control interno y el control de gestión se encuentran estrechamente vinculados para la mejora de toda organización.

Como indica Villanueva (2019): “Es un sistema característico de gobierno corporativo porque busca asegurar una gestión eficiente que posibilite el éxito y la competitividad de la organización”.

Podemos afirmar que se debe operar un sistema de gestión eficiente en una empresa para conseguir los objetivos a corto o largo plazo; elaborándose un plan organizacional en el que se incluyan todos los métodos y medidas a emplearse dentro de la organización, determinando la idoneidad de los procesos que se llevan a cabo en cada departamento de la organización. Este elemento de control no debe estar conformado por mecanismos u ordenanzas administrativas aisladas, sino por una serie de acciones, modificaciones o funciones que en conjunto logran un determinado objetivo o resultado como un sistema integrado.

Dentro de los principales modelos de control interno, se tiene a los siguientes:

Modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) elaborado en Estados Unidos de Norte América cuyo propósito es servir de apoyo en la dirección para un óptimo control en toda organización. Como aspectos resaltantes, adiciona la detección de riesgos internos y externos, también los relacionados al cambio.

Por lo descrito, los autores Fierro & Sotomayor (2016) señalan que el modelo COSO tiene una estructura que permite establecer las responsabilidades que tendrá cada elemento de una organización, así como el trabajo cotidiano a realizar para conseguir un desempeño mejor. La detección permite una gestión eficaz y organizada de todos los procesos, ya sean administrativos u operativos.

Modelo COCO (Criteria of Control Board) elaborado en Canadá cuyo propósito es contribuir en la perfección del proceso de toma de decisiones por intermedio de un correcto entendimiento del control, del riesgo y de la dirección. Entre los aspectos resaltantes está el sustentarse en la teoría general de sistemas y de sus contingencias, destacando la envergadura de definir y adoptar normas y políticas.

Como indica Estupiñán (2006), este modelo entabla un marco de referencia conteniendo veinte criterios generales, donde todos los componentes de la organización pueden utilizar para el diseño, el desarrollo y evaluación del control.

Modelo ACC (Australian Control Criteria) elaborado en Australia cuyo propósito es contribuir en la perfección del proceso de toma de decisiones otorgándole a los empleados y otros grupos de interés la importancia necesaria para conseguir los objetivos de toda organización. Como aspectos resaltantes, está el resaltar lo importante que es el autocontrol y la confianza en equipo, haciendo énfasis en los conocimientos de los empleados y en sus destrezas para la realización de alguna actividad.

Según lo descrito, para Morales (2016) los elementos primordiales en este proceso parten del establecimiento de un contexto, identificando y analizando los riesgos, evaluándolos y tratándolos, monitoreando y revisando, hasta comunicar y consultar.

Modelo CADBURY elaborado en el Reino Unido, teniendo un amplio entendimiento del control, otorgando más especificaciones relacionados con el sistema de control. Como aspecto más resaltante se tiene que se sostiene del sistema COSO con excepción de los sistemas de información, lo cual se adiciona en otros elementos.

Como indica Herreros (2017), este modelo se centra primordialmente en las políticas de gobierno, interpretando el código ético relacionado a las finanzas del gobierno de las sociedades, permitiendo un aporte positivo a la promoción de este en su conjunto y de sus principios de actuación.

En relación a las dimensiones del control interno, para Santillana (2015) señala que el ambiente de control se ocupa del ambiente que incide en los elementos de una unidad y la revisión de sus tareas, esta dimensión es considerada la base de la gestión de riesgos de la organización, las disciplinas, normativas y estructuras de trascendencia para su óptimo funcionamiento. Hace factible un correcto control interno; impacto en los participantes que gestionan los riesgos, labor en la que intervienen todas las jerarquías de la organización según el nivel de competencia y obligación en materia de control. Incluyendo los valores morales que deben prevalecer en la institución, los factores que facilitan las actividades de control, la estructura organizacional orientada a las metas; el proceso de motivación, preparación y retención de empleados competentes y el rigor en la medición del desempeño, incentivos y recompensas.

Según Alharbi (2017), la evaluación de riesgos se centra de forma natural en la identificación, análisis y gestión de los principales riesgos que pueden incidir y detener la obtención de los objetivos de toda organización, siendo estos riesgos de forma interna y externa. Se considera un método fundamental y continuo de una organización, basado en el reconocimiento e investigación de los peligros imperantes para lograr las metas; señalando cómo enfrentar los riesgos. Dichos procedimientos deben estar orientados hacia el futuro, previniendo peligros o nuevos riesgos, proponiendo medidas para minimizarlos y / o eliminarlos con el fin de obtener óptimos resultados. La evaluación de riesgos es de naturaleza preventiva y debe considerarse como parte del proceso de planificación de la organización.

La dimensión actividades de control, como indica Nurhayati (2016) se visualizan como estrategias y procedimientos desarrollados por la organización con gran aporte. Permite considerar medidas adecuadas y oportunas para el correcto control de los riesgos relacionados con el logro de las metas planificadas en la organización. Estas acciones son presentadas en la

organización en diversos niveles; así como la homologación, autorización, verificación, etc. La clasificación se realiza en el control preventivo, detección, corrección, control manual, informático y de gestión. Independientemente de la distribución que tenga, las medidas de control deben ser acoplados a los riesgos.

La dimensión información y comunicación, según Isaza (2018) son los métodos y procedimientos diseñados para capturar, registrar, procesar, resumir e informar a la alta dirección sobre el desempeño de las actividades y su efectividad en relación con los objetivos de la organización. Se trata de identificar, recabar y transmitir la información necesaria y oportuna para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de los empleados, los datos y reglamentos operativos y financieros se aplican en consecuencia y se transmiten al control de la organización.

Finalmente, según Santillana (2015) la supervisión es la vigilancia que se ejecuta en todas las actividades con el objetivo de realizarlas con éxito, proceso mediante el cual se demuestra una gestión exitosa y sostenida del sistema. El papel fundamental es identificar situaciones, reconocer y decidir qué acción tomar en cada caso.

Para definir al desempeño laboral, su evolución constante a lo largo del tiempo ha permitido que los especialistas realicen estudios enfocados en esta moderna herramienta, enfocándose en diversas áreas que la de RRHH, teniendo un nivel organizacional, esto es, a nivel global de toda organización. A continuación, se establecen las bases teóricas para el presente estudio, teniendo para la variable desempeño laboral las siguientes:

Chiavenato (2009) señala que el desempeño laboral es el resultado final que obtuvieron los trabajadores basándose en el comportamiento, capacidad y rendimiento que produce un efecto positivo en la rentabilidad a través de sus habilidades. (p. 243)

De lo mencionado por el autor, se desprende que se trata del estudio de la motivación en el trabajo, que se puede utilizar para examinar cómo las personas interactúan con la empresa y cómo la empresa las trata, revelando así patrones de comportamiento que son efectivos en una organización. , esto a través de una buena comunicación e interrelación entre los miembros de una organización.

Para Carlos & Gouveia (2016), afirman que es el proceso en el que se crea un ambiente donde las personas que laboran hacen todo lo posible para lograr resultados positivos, este logro se debe a la capacitación o instrucción que reciben los empleados para construir una organización exitosa, con diferenciación y ventajas competitivas.

Podemos deducir del autor, que este proceso se puede personalizar en todos los tipos y tamaños de políticas comerciales, donde los empleados se puedan adaptar al método de trabajo y a la política de cada organización.

Por otro lado, Rivero (2019) indica que:

Actualmente, las empresas consideran muy importante medir la capacidad de trabajo a través de una evaluación de desempeño, para estimar el grado de compromiso que tiene cada trabajador en base a las políticas y procedimientos establecidos por la organización. Se debe tener en cuenta que cada trabajador tiene cualidades diferentes y actividades que realiza dentro de la empresa, por lo que se analiza la medición de la producción a partir de los resultados recolectados a nivel global.

De ello, se deriva que es un instrumento sistemático que brinda al área de recursos humanos la información sobre el desarrollo y resultados que este comportamiento conduce al logro de las metas. (Chiavenato, 2020)

Este autor nos hace entender que es una excelente herramienta para identificar problemas que se irán resolviendo con el objetivo de mejorar la efectividad en organizaciones que necesitan un seguimiento y evaluación constante para ver su desarrollo en un período de tiempo.

También Briones, Vera & Peñafiel (2018) nos indican que la evaluación se ejecuta de forma simple y clara, para verificar la correspondencia que tiene el capital humano con la organización, para medir este uso se requiere una evaluación continua, una herramienta importante, ya que su propósito es mejorar y medir el desempeño de cada empleado, sin duda es necesario medir todas las áreas de una organización con el fin de obtener información detallada sobre los puestos de trabajo, si un empleado está correctamente posicionado en la

empresa o no, por ejemplo, cómo el empleado puede evaluar sus habilidades y utilizarlas de manera eficaz y óptima.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se tiene a las siguientes:

Para Salazar (2014) el enfoque en los resultados establece metas altas y demuestra resultados que incrementan continuamente el desempeño a nivel personal y organizacional. La orientación a resultados se afronta con una actitud positiva, demostrando un impulso individual de tener un rendimiento sólido a un grado cada vez superior, estableciendo la habilidad para tener prioridades en asumir las responsabilidades, enfocando la responsabilidad sobre los trabajadores de una organización.

Para Silva (2018) indica que:

La dimensión calidad es el cumplimiento de los requisitos. Éstos deben estar claramente formulados para que no haya malentendidos; las mediciones deben realizarse de forma continua para determinar el cumplimiento de estos requisitos; la no conformidad encontrada es una falta de calidad.

Resumiendo, podemos afirmar que la calidad es realizar en su totalidad con todos los requerimientos que presenta el cliente, realizados con un mínimo margen de error y defectos.

La dimensión relaciones interpersonales, según Chiavenato (2020) es relacionarse recíprocamente entre dos o más individuos, estableciendo relaciones sociales que, como amerita, están regulados por las normas de la interacción social. Laborar en un ambiente de trabajo óptimo es extremadamente importante para los trabajadores, ya que un ambiente saludable tiene un impacto directo en su desempeño y bienestar emocional. Las relaciones interpersonales pueden tener lugar de diferentes maneras, muchas veces el ambiente laboral se vuelve insostenible para los trabajadores, pero hay otros en los que el clima es bastante óptimo e incluso se construyen amistades afectivas que superan las barreras del trabajo.

La dimensión iniciativa, según Toala et al (2017) señala que es la actitud anticipada de adelantarse al resto con sus acciones, teniendo una predisposición de actuar proactivamente y no sólo pensando en lo que se puede hacer en un futuro. Tiene implicancia en delimitar el rumbo a través de concretas acciones y no sólo por promesas incumplidas.

Por último, el trabajo en equipo es el conjunto de dos o más trabajadores que se encuentran interrelacionados, interdependientes y se reúnen para lograr objetivos estipulados por la organización, donde los grupos de trabajo existentes tienen que pasar por una evolución o secuencia básica denominada modelos, muchos de los cuales estos modelos de equipo deben realizar tareas específicas en un determinado momento y tiempo, pero muchos otros siguen un patrón diferente basado en seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y logros. (Peinado, 2016)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Para Fernández et al (2010) la investigación aplicada tiene como fundamental objetivo generar conocimientos directamente aplicables a la problemática social y al sector productivo. El estudio que se utilizó fue de tipo aplicado, puesto que proporciona el estudio de los cambios que se logren producir en la sociedad relacionado a la problemática planteada y que las soluciones que se determinen puedan efectuar cambios positivos a la sociedad.

Para Bernal (2010) las investigaciones que son no experimentales se determinan según el grado de clasificación de las variables, siendo su estudio empírico y sistemático, por ello, no se manipulan las variables puesto que los hechos ya se han producido. Lo descrito por el autor, se realizó el diseño no experimental en el presente proyecto de investigación.

Se desarrolló un diseño correlacional dado que las investigaciones correlacionales tienen por finalidad la medición del grado de relación entre sí de dos o más variables y su forma de interacción. Siendo establecidas en igual contexto y en función de los mismos sujetos de estudio (Gómez, 2016)

Asimismo, Ñaupas et al (2014) señalan que los estudios con corte transversales recopilan y analizan información de investigación durante un período de tiempo para la población, por ello en esta investigación se realizó dos cuestionarios para la recaudación de datos para identificar la relación entre ambas variables.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable 1:**

Según Pereira (2019), el control Interno es “el conjunto de métodos y procedimientos que aseguren que la actividad de la entidad se desarrolla eficazmente y se cumplen las directrices marcadas por la dirección” (p.27)

##### **Variable 2:**

Para Alles, el desempeño de una persona, en cualquier actividad laboral, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias. Estas últimas pueden o no incluir valores. El tratamiento de los valores puede realizarse por separado de las competencias. En un caso u otro, los valores personales y organizacionales siempre deberían considerarse. (2019, p. 28).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población según Urbano & Yuni, (2006) es la determinación de las unidades de observación es fundamenta ya que la totalidad de ellas forman la población del estudio. Teniendo en cuenta lo descrito, este estudio contó con una población de 85 colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, estando determinado por un periodo trimestral, siendo desde Julio hasta Agosto del 2021.

Tabla 1. *Distribución de la población*

<b>Población</b>	
Colaboradores	85
Total	85

Criterios de inclusión: Se identificaron todos los empleados (Gerente, personal administrativo y colaboradores) de la Municipalidad de Bellavista.

Criterios de exclusión: Se excluyen a los usuarios (ciudadanos), personal de mantenimiento y limpieza (service) y personas ajenas a la Municipalidad de Bellavista.

La muestra según Lerma (2016) es el subconjunto de una población, es utilizada cuando se trata de poblaciones de gran tamaño que no es factible medir el estudio en todos sus elementos.

Tabla 2. *Distribución de la muestra*

<b>Muestra</b>	
Colaboradores	70
Total	70

El muestreo según Abascal y Grande (2005) es un proceso o conjunto de métodos para estimar valores de parámetros, confirmar hipótesis u obtener muestras finitas de una población finita o infinita para un solo valor de parámetro. Para esta investigación se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio, se consideró que la muestra está constituida por 70 colaboradores de la Municipalidad de Bellavista

Para la unidad de análisis, el tamaño de la muestra de esta investigación presentó los siguientes criterios:

$$n = \frac{n(n)^2(0.5)(0.5) (n)^2(n}{- 1) + (n)^2(0.5)(0.5)}$$

Donde:

- Muestra: (n)
- Nivel de seguridad: 95%
- Población (N): 85
- Valor de distribución (Z): 1.96
- Margen de error (d): 5%

$$n = \frac{85 (1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(85 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 70$$

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

Esta permite que se aplique el método para alcanzar los objetivos de estudio (Baena 2014). En el presente se buscó recoger la percepción de las variables de estudio por lo que se utilizó las metodologías de prueba psicométrica. Por ello,

en esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta las cuales fueron realizadas de manera individual a cada cliente de la empresa.

**Instrumento:**

Es el recurso que se llega a emplear para ayudar al investigador a acercarse al objetivo del estudio e identificar la información (Ñaupas, Valdivia & Palacios (2019). En este estudio, el instrumento que se empleó fueron dos cuestionarios tipo Likert para medir las variables de control interno y desempeño laboral.

Tabla 3. *Ficha técnica: cuestionario de control interno*

<b>FICHA TÉCNICA:</b>	
<b>Autor:</b>	Maita Casachahua, Maribel
<b>Adaptación:</b>	Zúñiga Silva, Karolina
<b>Año:</b>	2018
<b>Objetivo:</b>	Medir el control interno
<b>Destinatarios:</b>	A los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista (ambos sexos).
<b>Administración</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 14 ítems agrupados en 5 dimensiones: Ambiente controlado (3), riesgos evaluados (3), Actividades controlados (3), comunicación e información (3), Supervisión (2).
<b>Tiempo de duración</b>	De 10 a 15 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Escala de Likert.

Tabla 4. *Ficha técnica: cuestionario de desempeño laboral*

<b>FICHA TÉCNICA:</b>	
<b>Autor:</b>	Maita Casachahua, Maribel
<b>Adaptación:</b>	Zúñiga Silva, Karolina
<b>Año:</b>	2018
<b>Objetivo:</b>	Analizar el desempeño laboral
<b>Destinatarios:</b>	A los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista (ambos sexos).
<b>Administración</b>	Individual.
<b>Contenido:</b>	Consta de 13 ítems agrupados en 5 dimensiones: Orientación de resultados (3), Calidad (3), Relaciones interpersonales (3), Iniciativa (2), Trabajo en equipo (2)
<b>Tiempo de duración</b>	De 10 a 15 minutos.
<b>Puntuación:</b>	Escala de Likert.

### 3.5 Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validez:

(Bernal 2010) establece que es la capacidad cuantificable para medir la característica para el cual fue diseñado el instrumento. El instrumento y su validez fueron aprobados por el juicio de expertos y especialistas en ciencias empresariales. Para la validación de los dos instrumentos del presente estudio estuvo a cargo de los siguientes expertos:

- Mg. López Landauro, Rafael Arturo
- Mg. Pérez Rubial, Eliana
- Mg. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz

#### Confiabilidad:

Para este estudio se utilizó la prueba de alfa de cronbach que permitió medir la confiabilidad del instrumento, así se pudo medir el grado de fiabilidad del cuestionario. Después de procesar los datos se procedió a calcular el coeficiente de alfa de cronbach, este procedimiento se mostró el resultado correspondiente de 0,866 para el control interno indicando que el instrumento es confiable, mientras que el cuestionario para evaluar el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de 0,900 indicando que el instrumento es correcto. Es decir que ambos cuestionarios tienen una alta confiabilidad. Con estos resultados determinaron el proceder con la aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio.

Tabla 5. *Tabla de confiabilidad:*

Variables	Alfa de crombach	N° de ítems
Control interno	,808	14
Desempeño laboral	,832	13

### **3.6. Procedimientos**

La ejecución de este estudio tuvo el siguiente procedimiento a) A cada variable se le adaptó el instrumento utilizado, b) se realizó la prueba piloto, c) La elaboración de los instrumentos para cada variable, d) se solicitó la aprobación por parte del representante legal de la Municipalidad de Bellavista, e) luego del punto “d” se procedió a encuestar a los clientes de la empresa, f) se exportaron los datos de las encuestas a una base de datos creados en Excel.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Para ambas variables se consideró el método estadístico descriptivo para el análisis de datos, luego se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para la realización del análisis descriptivo e inferencial a fin de realizar la contratación de hipótesis. Finalizando, para contrastar la hipótesis se utilizó el modelo de Chi Cuadrado de Pearson.

### **3.8. Aspectos éticos**

En la presente investigación se asumen los siguientes aspectos éticos de respeto, beneficencia y justicia: el respeto hacia las personas fue garantizar la mayor discreción con la finalidad de respetar sus respuestas. Beneficencia, por la recolección de datos que contribuyó a la identificación de soluciones a la problemática que presenta la investigación Justicia: con respecto a los clientes encuestados que se comprometieron a responder con información real y no perjudicadora para el buen desarrollo del estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

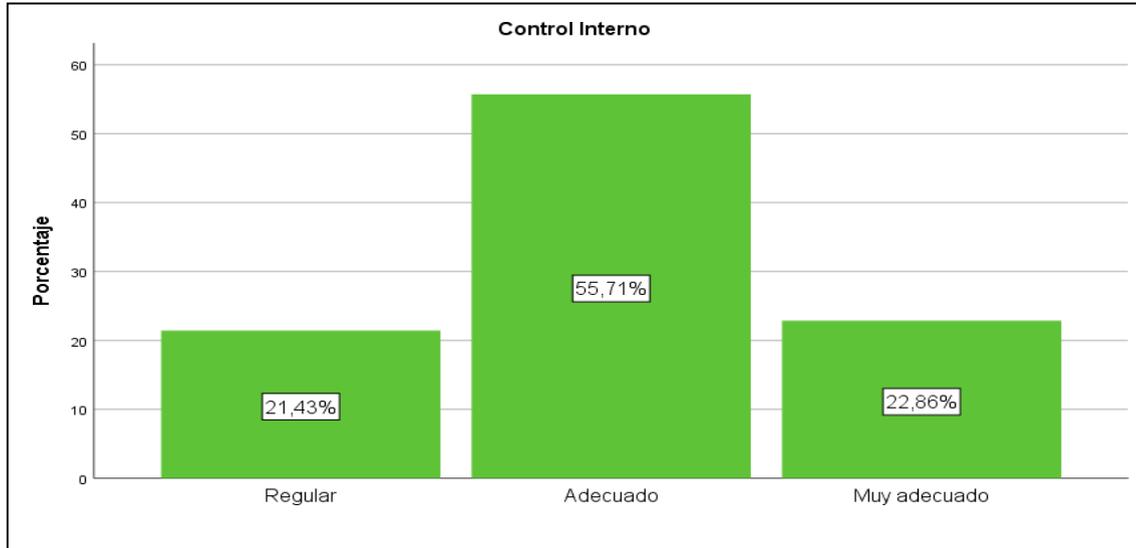
#### Control Interno

Tabla 6. Percepción en niveles del control interno

	f	%
Válido Regular	15	21.4
Adecuado	39	55.7
Muy adecuado	16	22.9
Total	70	100

Fuente: Spss. 24.0

Figura 1. Percepción en niveles del control interno



Fuente: Elaboración propia

Podemos evidenciar que el 21.43 % de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista perciben que el Control Interno es regular, el 55.71 % es adecuado y el 22.86 % muy adecuado.

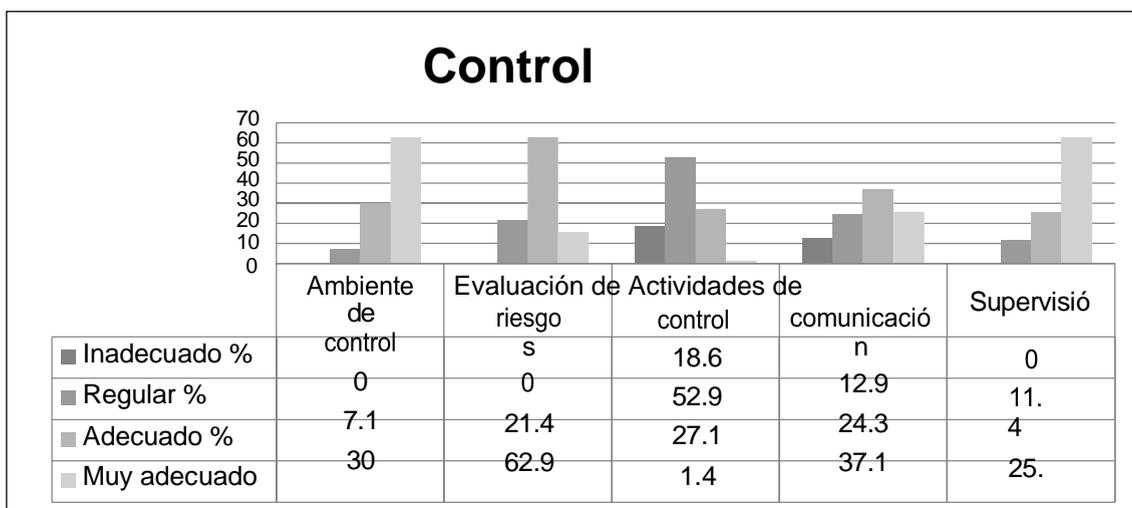
Tabla 7. Percepción en niveles de las dimensiones del control interno

Dimensiones	Inadecuado		Regular		Adecuado		Muy adecuado	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ambiente de control	0	0	5	7.1	21	30	44	62.9
Evaluación de riesgos	0	0	15	21.4	44	62.9	11	15.7
Actividades de control	13	18.6	37	52.9	19	27.1	1	1.4
Información y comunicación	9	12.9	17	24.3	26	37.1	18	25.7
Supervisión	0	0	8	11.4	18	25.7	44	62.9

Fuente: Elaboración propia

Podemos apreciar, en relación a la dimensión ambiente de control que los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista perciben que muestran un nivel regular 7.1 %, el 30 % adecuado y el 62.9 % muy adecuado. Adicionalmente, en relación a la dimensión evaluación de riesgos, el 21.4 % lo perciben regular, el 62.9 % adecuado y el 15.7 % muy adecuado. Así también, en relación a la dimensión actividades de control, el 18.6 % lo perciben inadecuado, el 52.9 % regular, el 27.1 % adecuado y el 1.4 % muy adecuado. Adicionalmente, en relación a la dimensión información y comunicación, el 12.9 % lo perciben inadecuado, el 24.3 % regular, el 37.1 % adecuado y el 25.7 % muy adecuado. Finalmente, en cuanto a la dimensión supervisión, el 11.4 % lo perciben regular, el 25.7 % adecuado y el 62.9 % lo perciben muy adecuado.

Figura 2. Percepción en niveles de las dimensiones del control interno



Fuente: Elaboración propia

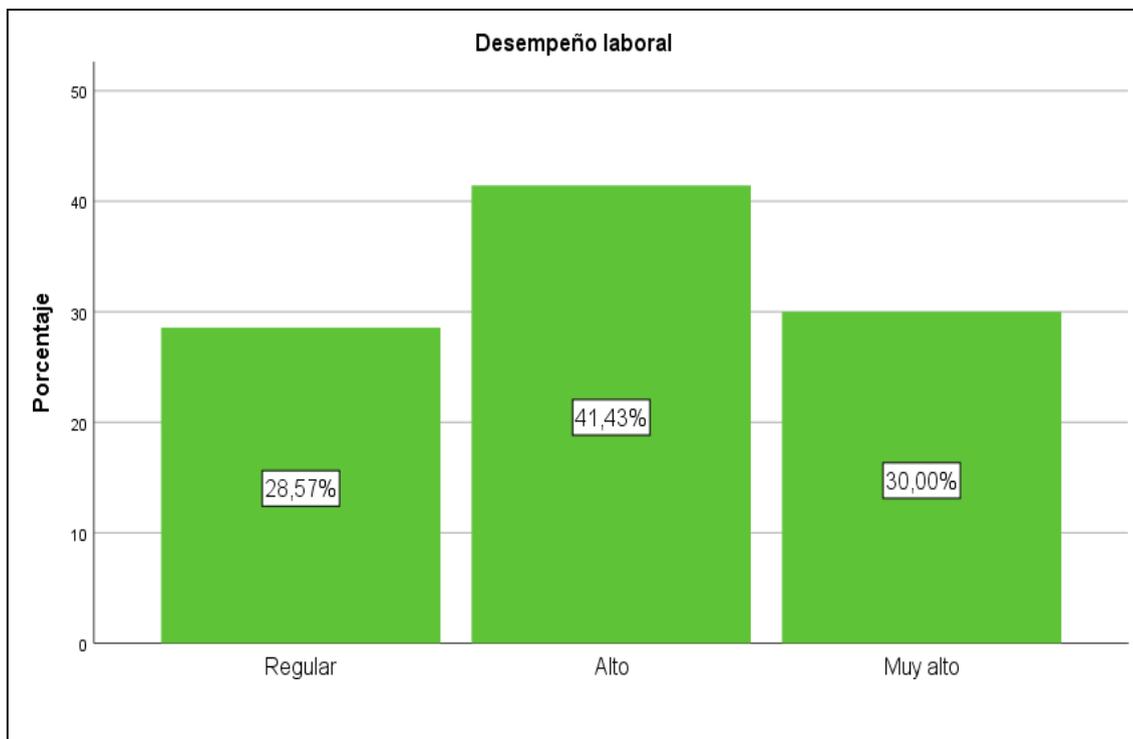
## Desempeño Laboral

Tabla 8. Percepción en niveles del desempeño laboral

	f	%
Válido Regular	20	28.6
Alto	29	41.4
Muy alto	21	30
Total	70	100

Fuente: Spss. 24.0

Figura 3. Percepción en niveles del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

Podemos evidenciar que el 28.57 % de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista perciben que el desempeño laboral es regular, el 41.43 % es alto y el 30 % muy alto.

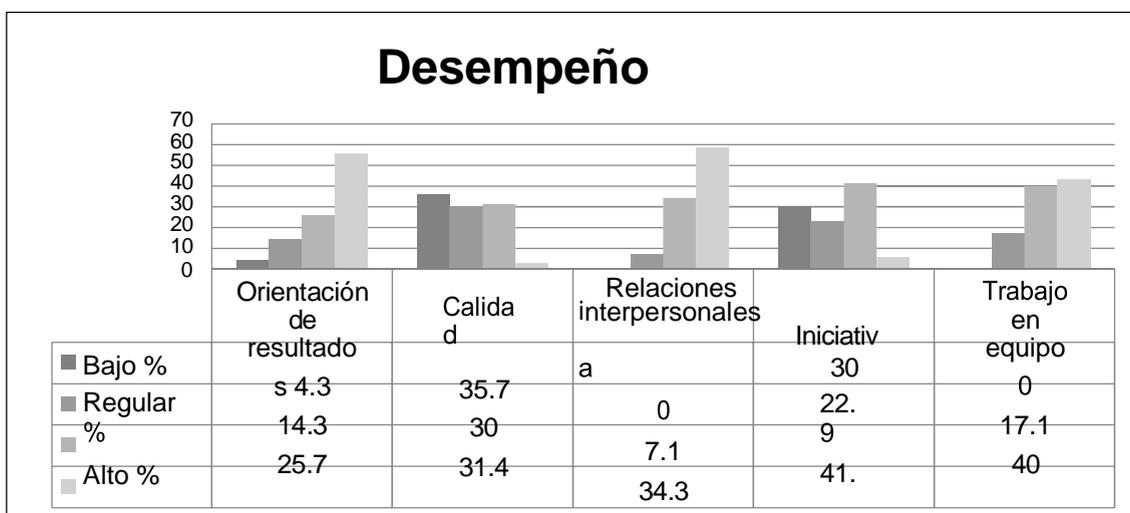
Tabla 9. Percepción en niveles de las dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Orientación de resultados	3	4.3	10	14.3	18	25.7	39	55.7
Calidad	25	35.7	21	30	22	31.4	2	2.9
Relaciones interpersonales	0	0	5	7.1	24	34.3	41	58.6
Iniciativa	21	30	16	22.9	29	41.4	4	5.7
Trabajo en equipo	0	0	12	17.1	28	40	30	42.9

Fuente: Elaboración propia

Podemos apreciar, en relación a la dimensión orientación de resultados que los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista perciben que presenta un nivel bajo 4.3 %, el 14.3 % regular, el 25.7 % alto y el 55.7 % muy alto. Adicionalmente, en relación a la dimensión calidad, perciben que presenta un nivel bajo 35.7 %, regular el 30 %, el 31.4 % alto y 2.9 % muy alto. Así también, en relación a la dimensión relaciones interpersonales, perciben que presenta un nivel regular 7.1 %, el 34.3 % alto y el 58.6 % muy alto. Asimismo, en relación a la dimensión iniciativa, el 30 % bajo, el 22.9 % regular, el 41.4 % alto y 5.7 % muy alto. Finalmente, en cuanto a la dimensión trabajo en equipo, el 17.1 % lo perciben regular, el 40 % lo perciben alto y el 42.9 % muy alto.

Figura 4. Percepción en niveles de las dimensiones del desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis

Tabla 10. *Tabla cruzada de control interno \* desempeño laboral*

Control interno	Estadísticos	Desempeño Laboral			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Regular	Recuento	11	0	4	15
	%	73,3%	0,0%	26,7%	100,0%
Adecuado	Recuento	8	23	8	39
	%	20,5%	59%	20,5%	100,0%
Muy adecuado	Recuento	1	6	9	16
	%	6,3%	37,5%	56,3%	100,0%
Total	Recuento	20	29	21	70
	%	28,6%	41,4%	30%	100,0%

Fuente: *elaboración propia*

La T. N°10, sus resultados señalan que la totalidad de la variable control interno que tiene relación con un nivel “regular” corresponden al 73,3% con el nivel “regular” y 26,7% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores que señalan no existe un óptimo control interno en la Municipalidad. Del 100% de control interno del nivel "adecuado" corresponde al 20,5% del nivel "regular", 59% al nivel “alto” y 20,5% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, para este nivel se encuentran aquellos colaboradores que tienen una posición favorable con relación a esta variable. Del 100% de control interno del nivel "muy adecuado" corresponde al 6,3% del nivel “regular”, al 37,5% del nivel “alto” y 56,3% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se encuentran los colaboradores que tienen una posición completamente conforme con la existencia de un óptimo control interno.

Ha: El control interno tiene relación existente con el desempeño laboral laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Ho: El control interno no tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

La comprobación de la hipótesis tiene define su criterio de la siguiente manera:

Cuando  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando el  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$Xi^2 P = < 0.05$

Tabla 11. *Análisis de  $X^2$  para la Hipótesis General*

	Valor	gl	P
$Xi^2$ Pearson	28,268	4	,000
Verosimilitud	31,735	4	,000
Asoc. lineal	12,201	1	,000
N	70		

Existencia: El valor del  $Xi^2$  calculado, es  $Xi^2_e=28.268$  y el valor del  $Xi^2_t=9.487$  con un 95% de grado de confianza y 4 grados de libertad, siendo así se cumple la regla  $Xi^2_t < Xi^2_e$ . En tal sentido, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho. Concluyendo según el P-Valor = .000 < 0.05 que el control interno tiene relación directa en el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.



Tabla 12. *Tabla cruzada de ambiente de control \* desempeño laboral*

Ambiente de control	Estadísticos	Desempeño Laboral			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Regular	Recuento	2	0	3	5
	%	40%	0,0%	60%	100,0%
Adecuado	Recuento	13	6	2	21
	%	61,9%	28,6%	9,5%	100,0%
Muy adecuado	Recuento	5	23	16	44
	%	11,4%	52,3%	36,4%	100,0%
Total	Recuento	20	29	21	70
	%	28,6%	41,4%	30%	100,0%

Fuente: *elaboración propia*

La T. N°12, sus resultados señalan que la totalidad de la dimensión ambiente de control que tiene relación con un nivel “regular” corresponden al 40% con el nivel “regular” y 60% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores que señalan no existe un óptimo ambiente de control en la Municipalidad. Del 100% de ambiente de control del nivel "adecuado" corresponde al 61,9% del nivel "regular", 28,6% al nivel “alto” y 9,5% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, para este nivel se encuentran aquellos colaboradores que tienen una posición favorable con relación a esta variable. Del 100% de ambiente de control del nivel "muy adecuado" corresponde al 11,4% del nivel “regular”, al 52,3% del nivel “alto” y 36,4% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se encuentran los colaboradores que tienen una posición completamente favorable del ambiente de control en la Municipalidad de Bellavista.

Ha: El ambiente de control tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Ho: El ambiente de control no tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

La comprobación de la hipótesis tiene define su criterio de la siguiente manera:

Cuando  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_a$ ), contrariamente cuando el  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la ( $H_0$ ) y rechazar la ( $H_a$ ).

Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

Tabla 13. *Análisis de  $X^2$  para la Hipótesis Específica 1*

	Valor	gl	P
$X^2$ Pearson	22,142	4	,000
Verosimilitud	24,191	4	,000
Asoc. lineal	5,504	1	,019
N	70		

Existencia: El valor del  $X^2$  calculado, es  $X^2_e=22.141$  y el valor del  $X^2_t=9.487$  con un 95% de grado de confianza y 4 grados de libertad, siendo así se cumple la regla  $X^2_t < X^2_e$ . En tal sentido, aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$ . Concluyendo según el P-Valor = .000 < 0.05 que el ambiente de control tiene relación directa en el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.



Tabla 14. *Tabla cruzada de evaluación de riesgos \* desempeño laboral*

Evaluación de riesgos	Estadísticos	Desempeño Laboral			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Regular	Recuento	10	3	2	15
	%	66,7%	20%	13,3%	100,0%
Adecuado	Recuento	9	21	14	44
	%	20,5%	47,7%	31,8%	100,0%
Muy adecuado	Recuento	1	5	5	11
	%	9,1%	45,5%	45,5%	100,0%
Total	Recuento	20	29	21	70
	%	28,6%	41,4%	30%	100,0%

Fuente: *elaboración propia*

La T. N°14, sus resultados señalan que la totalidad de la dimensión evaluación de riesgos que tiene relación con un nivel “regular” corresponden al 66,7% con el nivel “regular”, al 20% del nivel “alto” y 13,3% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores que señalan no se realiza una correcta evaluación de problemas y dificultades dentro de la Municipalidad. Del 100% de evaluación de riesgos del nivel "adecuado" corresponde al 20,5% del nivel "regular", 47,7% al nivel “alto” y 31,8% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, para este nivel se encuentran aquellos colaboradores que tienen una posición favorable con relación a esta variable. Del 100% de evaluación de riesgos del nivel "muy adecuado" corresponde al 9,1% del nivel “regular”, al 45,5% del nivel “alto” y 45,5% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se encuentran los colaboradores que señalan que se realiza una correcta evaluación de problemas y dificultades dentro de la Municipalidad de Bellavista.

Ha: La evaluación de riesgos tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Ho: La evaluación de riesgos no tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

La comprobación de la hipótesis tiene define su criterio de la siguiente manera:

Cuando  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_a$ ),  
 contrariamente cuando el  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la ( $H_0$ ) y rechazar  
 la ( $H_a$ ).

Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

Tabla 15. *Análisis de  $X^2$  para la Hipótesis Específica 2*

	Valor	gl	P
$X^2$ Pearson	14,535	4	,006
Verosimilitud	13,701	4	,008
Asoc. lineal	9,497	1	,002
N	70		

Existencia: El valor del  $X^2$  calculado, es  $X^2_e=14.535$  y el valor del  $X^2_t=9.487$  con un 95% de grado de confianza y 4 grados de libertad, siendo así se cumple la regla  $X^2_t < X^2_e$ . En tal sentido, aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_0$ . Concluyendo según el P-Valor = .006 < 0.05 que la evaluación de riesgos tiene relación directa en el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.



Tabla 16. *Tabla cruzada de actividades de control \* desempeño laboral*

Actividades de control	Desempeño Laboral				Total
	Estadísticos	Regular	Alto	Muy alto	
Inadecuado	Recuento	8	1	4	13
	%	61,5%	7,7%	30,8%	100,0%
Regular	Recuento	10	17	10	37
	%	27%	45,9%	27%	100,0%
Adecuado	Recuento	2	10	7	19
	%	10,5%	52,6%	36,8%	100,0%
Muy adecuado	Recuento	0	1	0	1
	%	0,0%	100%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	20	29	21	70
	%	28,6%	41,4%	30%	100,0%

Fuente: *elaboración propia*

La T. N°16, sus resultados señalan que la totalidad de la dimensión actividades de control que tiene relación con un nivel “inadecuado” corresponden al 61,5% del nivel “regular”, al 7,7% del nivel “alto” y 30,8% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores con una posición totalmente disconforme en relación a las actividades que realiza la Municipalidad de Bellavista para controlar al personal. Del 100% de actividades de control del nivel “regular” corresponden al 27% con el nivel “regular”, al 45,9% del nivel “alto” y 27% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores que tienen una posición disconforme con relación a esta dimensión. Del 100% de actividades de control del nivel "adecuado" corresponde al 10,5% del nivel "regular", 52,6% al nivel “alto” y 36,8% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, para este nivel se encuentran aquellos colaboradores que tienen una posición favorable con relación a esta variable. Del 100% de actividades de control del nivel "muy adecuado" corresponde al 100% del nivel “alto” en este nivel se encuentran los colaboradores que tienen una posición totalmente favorable de las actividades que realiza la Municipalidad de Bellavista para controlar al personal.

Ha: Las actividades de control tienen relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Ho: Las actividades de control no tienen relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

La comprobación de la hipótesis tiene define su criterio de la siguiente manera:

Cuando  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando el  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$Xi^2 P = < 0.05$

Tabla 17. *Análisis de  $X^2$  para la Hipótesis Específica 3*

	Valor	gl	P
$Xi^2$ Pearson	13,292	6	,039
Verosimilitud	14,863	6	,021
Asoc. lineal	3,789	1	,052
N	70		

Existencia: El valor del  $Xi^2$  calculado, es  $Xi^2_e=13.292$  y el valor del  $Xi^2_t=12.591$  con un 95% de grado de confianza y 6 grados de libertad, siendo así se cumple la regla  $Xi^2_t < Xi^2_e$ . En tal sentido, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho. Concluyendo según el P-Valor = .039 < 0.05 que las actividades de control tiene relación directa en el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.



Tabla 18. *Tabla cruzada de información y comunicación \* desempeño laboral*

Información y comunicación	Estadísticos	Desempeño Laboral			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Inadecuado	Recuento	7	0	2	9
	%	77.8%	0.0%	22.2%	100.0%
Regular	Recuento	9	6	2	17
	%	52.9%	35.3%	11.8%	100.0%
Adecuado	Recuento	2	17	7	26
	%	7.7%	65.4%	26.9%	100.0%
Muy adecuado	Recuento	2	6	10	18
	%	11.1%	33.3%	55.6%	100.0%
Total	Recuento	20	29	21	70
	%	28.6%	41.4%	30.0%	100.0%

Fuente: *elaboración propia*

La T. N°18, sus resultados señalan que la totalidad de la dimensión información y comunicación que tiene relación con un nivel “inadecuado” corresponden al 77,8% del nivel “regular” y 22,2% del nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores con una posición totalmente disconforme en relación a la comunicación dentro de la Municipalidad de Bellavista. Del 100% de la dimensión del nivel “regular” corresponden al 52,9% con el nivel “regular”, al 35,3% del nivel “alto” y 11,8% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en

este nivel se ubican los colaboradores que tienen una posición disconforme con relación a la comunicación. Del 100% de la dimensión del nivel "adecuado" corresponde al 7,7% del nivel "regular", 65,4% al nivel "alto" y 26,9% del nivel "muy alto" de desempeño laboral, para este nivel se encuentran aquellos colaboradores que tienen una posición favorable con relación a esta variable. Del 100% de la dimensión del nivel "muy adecuado" corresponde al 11,1% del nivel "regular", al 33,3% del nivel "alto" y 55,6% del nivel "muy alto" en este nivel se encuentran los colaboradores que tienen una posición totalmente favorable de las comunicación que se realiza en la Municipalidad de Bellavista.

Ha: La información y comunicación tienen relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Ho: La información y comunicación no tienen relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

La comprobación de la hipótesis tiene define su criterio de la siguiente manera:

Cuando  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando el  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$X^2 P = < 0.05$

Tabla 19. *Análisis de  $X^2$  para la Hipótesis Específica 4*

	Valor	gl	P
$X^2$ Pearson	30,884	6	,000
Verosimilitud	32,942	6	,000
Asoc. lineal	16,042	1	,000
N	70		

Existencia: El valor del  $X^2$  calculado, es  $X^2_e=30.884$  y el valor del  $X^2_t=12.591$  con un 95% de grado de confianza y 6 grados de libertad, siendo así se cumple

la regla  $\chi^2_t < \chi^2_e$ . En tal sentido, aceptamos la  $H_a$  y rechazamos la  $H_o$ . Concluyendo según el P-Valor = .000 < 0.05 que la información y comunicación tienen relación directa en el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.



Tabla 20. *Tabla cruzada de supervisión \* desempeño laboral*

Supervisión	Desempeño Laboral				Total
	Estadísticos	Regular	Alto	Muy alto	
Regular	Recuento	1	1	6	8
	%	12.5%	12.5%	75%	100.0%
Adecuado	Recuento	14	2	2	18
	%	77.8%	11.1%	11.1%	100.0%
Muy adecuado	Recuento	5	26	13	44
	%	11.4%	59.1%	29.5%	100.0%
Total	Recuento	20	29	21	70
	%	28.6%	41.4%	30.0%	100.0%

Fuente: *elaboración propia*

La T. N°20, sus resultados señalan que la totalidad de la dimensión supervisión que tiene relación con un nivel “regular” corresponden al 12,5% con el nivel “regular”, al 12,5% del nivel “alto” y 75% al nivel “muy alto” de desempeño laboral, en este nivel se ubican los colaboradores que señalan no se realiza una óptima supervisión de los superiores en la Municipalidad. Del 100% de supervisión del

nivel "adecuado" corresponde al 77,8% del nivel "regular", 11,1% al nivel "alto" y 11,1% del nivel "muy alto" de desempeño laboral, para este nivel se encuentran aquellos colaboradores que tienen una posición favorable con relación a esta dimensión. Del 100% de supervisión del nivel "muy adecuado" corresponde al 11,4% del nivel "regular", al 59,1% del nivel "alto" y 29,5% del nivel "muy alto" de desempeño laboral, en este nivel se encuentran los colaboradores que señalan que se realiza una correcta supervisión de los superiores en la Municipalidad de Bellavista.

Ha: La supervisión tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

Ho: La supervisión no tiene relación existente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

La comprobación de la hipótesis tiene define su criterio de la siguiente manera:

Cuando  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_t$  se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando el  $X^2_t$  supera al  $X^2_e$  podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$Xi^2 P = < 0.05$

Tabla 21. *Análisis de  $X^2$  para la Hipótesis Específica 5*

	Valor	gl	P
$Xi^2$ Pearson	37,004	4	,000
Verosimilitud	34,598	4	,000
Asoc. lineal	,311	1	,577
N	70		

Existencia: El valor del  $Xi^2$  calculado, es  $Xi^2_e=37.004$  y el valor del  $Xi^2_t=9.487$  con un 95% de grado de confianza y 4 grados de libertad, siendo así se cumple la regla  $Xi^2_t < Xi^2_e$ . En tal sentido, aceptamos la Ha y rechazamos la Ho. Concluyendo según el P-Valor = .000 < 0.05 que la supervisión tiene relación directa en el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.



## V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, en donde se confirma que existe relación del control interno con el desempeño laboral, es confirmado según el resultado de Chi cuadrado donde ( $\chi^2_e=28.268$ ) demostrando una significancia real superior al teórico ( $\chi^2_t=9.487$ ) lo que significa que existe directa relación entre las dos variables, lo que sugiere que ha mejor implementación del control interno aumentará el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad de Bellavista. Dicha afirmación se confirma con la tesis internacional de Astudillo & Del Rosario (2020) donde se comprobó por el análisis de Rho Spearman = .534 que existe relación moderada entre las dos variables de estudio. Asimismo, con la tesis de Palacios (2021) en el cual se comprobó por el análisis de Rho Spearman = .637 la relación significativa que existe entre las variables. Por último, con la tesis de Maita (2018) donde se demostró por el análisis de Rho Spearman = .630 que el control interno influye en el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica N°1, en donde se confirma que existe relación del ambiente de control con el desempeño laboral, es confirmado según el resultado de Chi cuadrado donde ( $\chi^2_e=22.142$ ) demostrando una significancia real superior al teórico ( $\chi^2_t=9.487$ ) lo que significa que existe directa relación entre la dimensión con la variable de estudio, lo que sugiere que ha mejor gestión del ambiente de control aumentará el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Bellavista. Dicha afirmación se confirma con la tesis de Maita (2018) donde se demostró por el análisis de Rho Spearman = .753 que la dimensión influye significativamente en el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica N°2, en donde se confirma que existe relación de la evaluación de riesgos con el desempeño laboral, es confirmado según el resultado de Chi cuadrado donde ( $\chi^2_e=14.535$ ) demostrando una significancia real superior al teórico ( $\chi^2_t=9.487$ ) lo que significa que existe directa relación entre la dimensión con la variable de estudio, lo que sugiere que ha mejor evaluación de riesgos incrementará el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Bellavista. Dicha afirmación se confirma con la tesis de Maita (2018) donde se demostró por el análisis de Rho Spearman = .560 que la dimensión influye positivamente en el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica N°3, en donde se confirma que existe relación de las actividades de control con el desempeño laboral, es confirmado según el resultado de Chi cuadrado donde ( $\chi^2_e=13.292$ ) demostrando una significancia real superior al teórico ( $\chi^2_t=12.591$ ) lo que significa que existe directa relación entre la dimensión con la variable de estudio, lo que sugiere que ha mayor actividades de control incrementará el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Bellavista. Dicha afirmación se confirma con la tesis de Maita (2018) donde se demostró por el análisis de Rho Spearman = .540 que la dimensión influye positivamente en el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica N°4, en donde se confirma que existe relación de la información y comunicación con el desempeño laboral, es confirmado según el resultado de Chi cuadrado donde ( $\chi^2_e=30.884$ ) demostrando una significancia real superior al teórico ( $\chi^2_t=12.591$ ) lo que significa que existe directa relación entre la dimensión con la variable de estudio, lo que sugiere que ha mayor información y comunicación incrementará el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Bellavista. Dicha afirmación se confirma con la tesis de Maita (2018) donde se demostró por el análisis de Rho Spearman = .724 que la dimensión influye en el desempeño laboral.

En cuanto a la hipótesis específica N°5, en donde se confirma que existe relación de la supervisión con el desempeño laboral, es confirmado según el resultado de Chi cuadrado donde ( $\chi^2_e=37.004$ ) demostrando una significancia real superior al teórico ( $\chi^2_t=9.487$ ) lo que significa que existe directa relación entre la dimensión con la variable de estudio, lo que sugiere que ha mejor supervisión aumentará el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Bellavista. Dicha afirmación se confirma con la tesis de Maita (2018) donde se demostró por el análisis de Rho Spearman = .581 que la dimensión influye positivamente en el desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Haciendo la contrastación de los resultados de la presente investigación, entre los objetivos que se plantearon y la comprobación de sus hipótesis, se establecieron las siguientes conclusiones:

Se determinó que existe una relación entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao 2021. A través de los resultados conseguidos, se aceptó la Hipótesis afirmativa ( $H_a$ ) y se rechazó la Hipótesis negativa ( $H_o$ ). Concluyendo según el p-valor =  $0.000 < 0.05$  que el control interno se relaciona directamente con el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.

Se estableció que existe una relación entre el ambiente de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao 2021. A través de los resultados conseguidos, se aceptó la Hipótesis afirmativa ( $H_a$ ) y se rechazó la Hipótesis negativa ( $H_o$ ). Concluyendo según el p-valor =  $0.000 < 0.050$  que el ambiente de control se relaciona directamente con el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.

Se estableció que existe una relación entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao 2021. A través de los resultados conseguidos, se aceptó la Hipótesis afirmativa ( $H_a$ ) y se rechazó la Hipótesis negativa ( $H_o$ ). Concluyendo según el p-valor =  $0.006 < 0.050$  que la evaluación de riesgos se relaciona directamente con el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.

Se estableció que existe una relación entre las actividades de control y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao 2021. A través de los resultados conseguidos el valor del  $\chi^2$  estimado ( $\chi^2_e = 13.292$ ) y el valor del  $\chi^2$  teórico ( $\chi^2_t = 12.591$ ). En tal sentido, se aceptó la Hipótesis afirmativa ( $H_a$ ) y se rechazó la Hipótesis negativa ( $H_o$ ). Concluyendo según el p-valor =  $0.039 < 0.050$  que las actividades de control se relacionan directamente con el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.

Se estableció que existe una relación entre la información y comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao

2021. A través de los resultados conseguidos, se aceptó la Hipótesis afirmativa (Ha) y se rechazó la Hipótesis negativa (Ho). Concluyendo según el p-valor =  $0.000 < 0.050$  que la información y comunicación se relacionan directamente con el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.

Se estableció que existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Bellavista – Callao 2021. A través de los resultados conseguidos, se aceptó la Hipótesis afirmativa (Ha) y se rechazó la Hipótesis negativa (Ho). Concluyendo según el p-valor =  $0.000 < 0.050$  que la supervisión se relaciona directamente con el desempeño de los trabajadores del Municipio de Bellavista.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Después de analizar los resultados de la presente investigación se realizan las siguientes recomendaciones para la gerencia y sub - gerencia de la Municipalidad de Bellavista:

Se recomienda al alcalde, establecer un comité especial, realizar el trabajo en coordinación con la gestión de los recursos humanos, el desarrollo efectivo de los funcionarios públicos busca formas completas y oportunas de aliento, a través de estímulos. Puede ser por el mérito de sus esfuerzos, para brindarle lo mejor para tener un rendimiento de trabajo óptimo; además, a los servidores de gestión asignarles documentos, herramientas y recursos con el fin de lograr y realizar sus funciones.

Se recomienda coordinar y trabajar con los empleados de áreas de control interno (asesoramiento legal y gobernanza, recursos humanos, informática) para que se desarrolle un sistema especial para verificar su efecto: La tasa de trabajo óptimo, medición y evaluación de indicadores, verificar el nivel de eficiencia, logros de objetivos, etc.

Se recomienda que el Área de Recursos Humanos, para llevar a cabo la evaluación relacionada con las posiciones de empleados, tienen que ser funcionarios de acuerdo con sus registros profesionales, su experiencia laboral y los valores morales.

Se recomienda que el equipo de control técnico interno coordine con los empleados que trabajen en el campo de los recursos humanos, examinando el desarrollo exacto y la finalización de la labor de los trabajadores. Haciendo un seguimiento, monitoreo e implementación de informes de las etapas mencionadas en la propuesta y con comunicación efectiva horizontalmente.

Finalmente, que los gerentes administren y realicen capacitaciones para los empleados en el uso de TI (tecnología de la información y comunicaciones) y otros temas relacionados, con el objetivo de lograr metas y decisiones donde los empleados aseguren el trabajo en equipo y la integración continua entre servidores, garantizando el cumplimiento eficiente de las expectativas y el

cumplimiento de los protocolos requeridos por las autoridades sanitarias a causa del Covid 19.

## REFERENCIAS

- Abascal, E., & Grande, E. (2005). Análisis de encuestas. Esic editorial.
- Alles, M. (2019). Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°. Ediciones Granica.
- Alharbi, M. (2017). The Effectives of the Implementation of Internacional Control in Kuwaiti Shareholding Companies. *Hrmars*, 7(4), 232-241. DOI:<http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v7-i4/3541>.
- Astudillo, A. & Del Rosario, G. (2020). El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. (Tesis de Grado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://201.159.223.180/handle/3317/15551>
- Baena, G. (2014). Metodología de la Investigación. Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson educación.
- Carlos, V. & Gouveia, R. (2016). Development and validation of a self-reported measure of job performance. *Social indicators Research*, 126, 279-307. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Castaño, A. (2021). Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español. INAP.
- Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill Interamericana
- Chiavenato, I (2020). Administración de Recursos Humanos (10ª Ed). España: McGraw-Hill Interamericana.
- Estupiñán, R. (2006). Administración o gestión de riesgos E.R.M. y la auditoría interna. Primera edición. Ecoe ediciones. Colombia.
- Fierro, K. y Sotomayor, K. (2016). Análisis integral de los elementos de control interno Coso II. (Tesis pregrado). Universidad Católica.

- Gestión Perú (27 de noviembre del 2019). Evaluación de desempeño: ¿en qué consisten y cuál es la tendencia? Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/evaluaciones-de-desempeno-en-que-consisten-y-cual-es-la-tendencia-noticia/>
- Gobernanza Democrática. (2011). El Control Interno en el sector Público. España: wordpress.
- Gómez, J. D. (2016). A Cognitive Approach to L2 Reading Comprehension and the Limits of Description. *Colombian Applied Linguistics Journal*, 18(2), 119–130.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Ciudad de México: Mc Graw Hill, 12, 20.
- Herreros, S. (2017). UF0317 Planificación de la auditoria. España: Elearning
- Isaza, A. (2018). Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad (3ª ed). Bogotá, Colombia.
- Laurido, G. (2018). Análisis del Control Interno en los Operadores Portuarios de la ciudad de Guayaquil, su incidencia en la consecución de objetivos y su supervivencia en el mercado. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10701>
- Lerma, H. (2016). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. Ecoe ediciones.
- Maita, M. (2018). Implementación del Control Interno y su influencia en el Desempeño de la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud del Ejército del Perú. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Cachahua%20Maribel%20Luisa%20-Maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. (Tesis de Maestría en Gestión del Talento

Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28316>

Mejía, E., Novoa, E., Ñaupas, H., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. Cuarta edición: Bogotá, Colombia.

Morales, L. (2016). El control interno: algunas consideraciones legales y filosóficas. Buenos Aires: Editorial Dunken

Nurhayati, N. (2016). Revealing and building the COSO concept and khalifatullah fill Ard Philosophy to Prevent and Detect the Occurrence of Fraud through Forensic Accounting. Procedia- Social and Behavior Sciences: 3rd Global Conference on business and social sciences on “Contemporary Issues in Management in Management and Social Sciences Research” Kuala Lumpur, Malaysia), 219, 543-546. Doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.032

Ñaupas, H., Valdivia, M., & Palacios, J. (2019). El Método científico. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis, 29, 171.

PCM (2013). DS-004-2013 (Decreto Supremo) Perú. Recuperado:  
<http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCMAprueba-la-PNMGP.pdf>

Palacios, M. (2021). Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68687/Palacios\\_BMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68687/Palacios_BMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peinado, J. (2016). Desempeño 3.0: guía básica para el crecimiento profesional. Bubok Publishing.

Pereira, C. (2019). Control Interno en las empresas: Su aplicación y efectividad Fundamentos del Control Interno. México

Puño, K. (2017). Control Interno y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Yanque – Arequipa 2016. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16345/Pu%  
c3%b1o\\_SKK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16345/Pu%c3%b1o_SKK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ramón, J. (2001). El control interno en las Empresas privadas. quipukamayoc.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del Desempeño: tendencias actuales. Revista Archivos de Medicina Camagüey, 23(2), 159-163. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159>.
- Salazar, L (2014). El control interno: Herramienta indispensable para el fortalecimiento de las capacidades de gerencia pública de hoy. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5543>
- Santillana, J. (2015). Sistemas de Control Interno. (3ª Ed). Bogotá, Colombia.
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano (Vol. 46). 3Ciencias.
- Toala, S., Álvarez, D. & Osejos, J. (2017). Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos (Vol. 18).
- Tuesta, J., Angulo, M., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 26(95), 629-641.
- Vera, R. & Peñafiel, J. (2018). El sistema de evaluación de desempeño y su aplicación como instrumento fortalecedor de los empleados de los Municipios de la Provincia de Manabí. Revista San Gregorio, abril-junio (22), 60-69.
- Villanueva, F. (2019). Control de Gestión. España, Editorial: Elearning.
- Yuni, J. A. & Urbano, C. (2006). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Editorial brujas.



## ANEXOS

### Anexo N°1: Cuestionarios de las variables

#### CUESTIONARIO DE MEDICIÓN: CONTROL INTERNO

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene como objetivo medir el control interno en los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

#### INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo. Elige UNA y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>					
1	Consideras que la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones, charlas.					
2	Consideras que la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales.					
3	La Municipal incentiva el desarrollo transparente de las actividades.					
	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>					

4	Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis, valoración y monitoreo de documentos de riesgos.					
5	Se ha identificado los riesgos que afectan el desarrollo de las actividades internos y externos.					
6	Se ha cuantificado los riesgos identificados que no permiten el logro de metas dentro del área donde laboras.					
<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>						
7	En la Municipalidad se han establecido políticas y procedimientos para la protección de archivos.					
8	Se han identificado los activos expuestos a riesgos, como robo o uso no autorizado y existen medidas de seguridad en la Municipalidad.					
9	Los procedimientos para autorización y aprobación para realizar actividades están claramente definidos.					
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>						
10	La información en la Municipalidad es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones.					
11	Existe niveles para el acceso del personal al sistema de información.					
12	Existen políticas y procedimientos para garantizar la información adecuada para cumplir con las funciones y responsabilidades.					
<b>SUPERVISIÓN</b>						

13	Consideras que se realiza seguimiento a las mejoras propuestas por el Control Interno (OCI).					
14	La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente.					

**OBSERVACIONES:**

---

---

## CUESTIONARIO DE MEDICIÓN: DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene como objetivo medir el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.

### INSTRUCCIONES:

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo; 4) De acuerdo; y, 5) Totalmente de acuerdo. Elige UNA y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponda a tu respuesta.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>					
<b>1</b>	Termina su trabajo oportunamente.					
<b>2</b>	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.					
<b>3</b>	Realiza un volumen adecuado de trabajo.					
	<b>CALIDAD</b>					
<b>4</b>	No comete errores en el trabajo.					
<b>5</b>	Hace uso racional de los recursos.					
<b>6</b>	Se muestra profesional en el trabajo.					
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
<b>7</b>	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.					
<b>8</b>	Brinda una adecuada orientación a los clientes.					

<b>9</b>	Evita los conflictos dentro del equipo.					
	<b>INICIATIVA</b>					
<b>10</b>	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
<b>11</b>	Se anticipa a las dificultades.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
<b>12</b>	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
<b>13</b>	Colabora con los demás para el logro de objetivos.					

**OBSERVACIONES:**

---



---

**Anexo N°2:** Validación de los instrumentos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**  
 “Control Interno y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Bellavista”

VARIABLE 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Consideras que la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones, charlas.	X		X		X		
2	Consideras que la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
3	La Municipal incentiva el desarrollo transparente de las actividades.	X		X		X		
	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
4	Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis, valoración y monitoreo de documentos de riesgos.	X		X		X		
5	Se ha identificado los riesgos que afectan el desarrollo de las actividades internas y externas.	X		X		X		
6	Se ha cuantificado los riesgos identificados que no permiten el logro de metas dentro del área donde laboras.	X		X		X		
	<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
7	En la Municipalidad se han establecido políticas y procedimientos para la protección de archivos.	X		X		X		
8	Se han identificado los activos expuestos a riesgos, como robo o uso no autorizado y existen medidas de seguridad en la Municipalidad.	X		X		X		

9	Los procedimientos para autorización y aprobación para realizar actividades están claramente definidos.	X		X		X		
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>								
10	La información en la Municipalidad es seleccionada, analizada, evaluada en latoma de decisiones.	X		X		X		
11	Existe niveles para el acceso del personal al sistema de información.	X		X		X		
12	Existen políticas y procedimientos para garantizar la información adecuada para cumplir con las funciones y responsabilidades.	X		X		X		
<b>SUPERVISIÓN</b>								
13	Consideras que se realiza seguimiento a las mejoras propuestas por el Control Interno (OCI).	X		X		X		
14	La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente.	X		X		X		

## VARIABLE 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>								
1	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.	X		X		X		
<b>CALIDAD</b>								
4	No comete errores en el trabajo.	X		X		X		
5	Hace uso racional de los recursos.	X		X		X		
6	Se muestra profesional en el trabajo.	X		X		X		
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
7	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	X		X		X		
8	Brinda una adecuada orientación a los clientes.	X		X		X		

9	Evita los conflictos dentro del equipo.	X		X		X		
<b>INICIATIVA</b>								
10	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	X		X		X		
11	Se anticipa a las dificultades.	X		X		X		
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>								
12	Muestra aptitud para integrarse al equipo	X		X		X		
13	Colabora con los demás para el logro de objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  
corregir [ ]

Aplicable [x ]  
No aplicable [ ]

Aplicable despuésde

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Panche Rodriguez Odoña Beatriz

DNI: 09586832

Especialidad del validador:

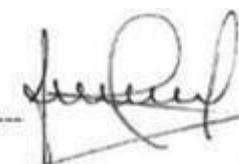
15 de septiembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**  
 “Control Interno y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Bellavista”

VARIABLE 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Consideras que la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones, charlas.	X		X		X		
2	Consideras que la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
3	La Municipal incentiva el desarrollo transparente de las actividades.	X		X		X		
	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
4	Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis, valoración y monitoreo de documentos de riesgos.	X		X		X		
5	Se ha identificado los riesgos que afectan el desarrollo de las actividades internas y externas.	X		X		X		
6	Se ha cuantificado los riesgos identificados que no permiten el logro de metas dentro del área donde laboras.	X		X		X		
	<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
7	En la Municipalidad se han establecido políticas y procedimientos para la protección de archivos.	X		X		X		
8	Se han identificado los activos expuestos a riesgos, como robo o uso no autorizado y existen medidas de seguridad en la Municipalidad.	X		X		X		
9	Los procedimientos para autorización y aprobación para realizar actividades están claramente definidos.	X		X		X		
	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							

10	La información en la Municipalidad es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones.	X		X		X		
11	Existe niveles para el acceso del personal al sistema de información.	X		X		X		
12	Existen políticas y procedimientos para garantizar la información adecuada para cumplir con las funciones y responsabilidades.	X		X		X		
	<b>SUPERVISIÓN</b>							
13	Consideras que se realiza seguimiento a las mejoras propuestas por el Control Interno (OCI).	X		X		X		
14	La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente.	X		X		X		

VARIABLE 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>							
1	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.	X		X		X		
	<b>CALIDAD</b>							
4	No comete errores en el trabajo.	X		X		X		
5	Hace uso racional de los recursos.	X		X		X		
6	Se muestra profesional en el trabajo.	X		X		X		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
7	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	X		X		X		
8	Brinda una adecuada orientación a los clientes.	X		X		X		
9	Evita los conflictos dentro del equipo.	X		X		X		
	<b>INICIATIVA</b>							

10	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	X		X		X		
11	Se anticipa a las dificultades.	X		X		X		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>							
12	Muestra aptitud para integrarse al equipo	X		X		X		
13	Colabora con los demás para el logro de objetivos.	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. **ELIANA PEREZ RUIBAL**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**

**30 de Septiembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
"Control Interno y Desempeño Laboral en la Municipalidad de Bellavista"**

VARIABLE 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Consideras que la Municipalidad muestra interés en mantener el Control Interno a través de políticas, documentos, reuniones, charlas.	X		X		X		
2	Consideras que la Municipalidad reconoce y promueve los aportes del personal para mejorar el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
3	La Municipal incentiva el desarrollo transparente de las actividades.	X		X		X		
	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
4	Se ha desarrollado un plan de actividades de identificación, análisis, valoración y monitoreo de documentos de riesgos.	X		X		X		
5	Se ha identificado los riesgos que afectan el desarrollo de las actividades internas y externas.	X		X		X		
6	Se ha cuantificado los riesgos identificados que no permiten el logro de metas dentro del área donde laboras.	X		X		X		
	<b>ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
7	En la Municipalidad se han establecido políticas y procedimientos para la protección de archivos.	X		X		X		
8	Se han identificado los activos expuestos a riesgos, como robo o uso no autorizado y existen medidas de seguridad en la Municipalidad.	X		X		X		
9	Los procedimientos para autorización y aprobación para realizar actividades están claramente definidos.	X		X		X		
	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							

10	La información en la Municipalidad es seleccionada, analizada, evaluada en la toma de decisiones.	X		X		X		
11	Existe niveles para el acceso del personal al sistema de información.	X		X		X		
12	Existen políticas y procedimientos para garantizar la información adecuada para cumplir con las funciones y responsabilidades.	X		X		X		
	<b>SUPERVISIÓN</b>							
13	Consideras que se realiza seguimiento a las mejoras propuestas por el Control Interno (OCI).	X		X		X		
14	La Municipalidad efectúa periódicamente autoevaluaciones para proponer planes de mejoras y son ejecutadas posteriormente.	X		X		X		

VARIABLE 2

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>							
1	Termina su trabajo oportunamente.	X		X		X		
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.	X		X		X		
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo.	X		X		X		
	<b>CALIDAD</b>							
4	No comete errores en el trabajo.	X		X		X		
5	Hace uso racional de los recursos.	X		X		X		
6	Se muestra profesional en el trabajo.	X		X		X		
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
7	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	X		X		X		
8	Brinda una adecuada orientación a los clientes.	X		X		X		
9	Evita los conflictos dentro del equipo.	X		X		X		
	<b>INICIATIVA</b>							

10	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	X		X		X		
11	Se anticipa a las dificultades.	X		X		X		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>							
12	Muestra aptitud para integrarse al equipo	X		X		X		
13	Colabora con los demás para el logro de objetivos.	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: **RAFAEL ARTURO LÓPEZ LANDAURO**

DNI: 09586832

Especialidad del validador:

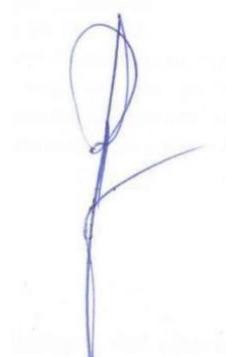
15 de septiembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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



FIRMA DEL

15 de septiembre del 2021

**Anexo N°3:** Carta de autorización

**MUNICIPALIDAD DE BELLAVISTA  
GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y  
CONTROL SUB GERENCIA DE  
CONTROL DE SANCIONES**

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

---

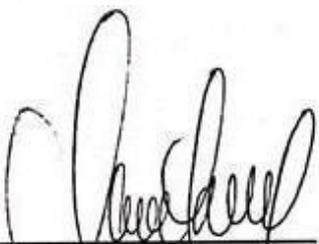
EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL: EXPIDE LA PRESENTE.

**CONSTANCIA**

Que la Srta. Zúñiga Silva, Karolina Stefanny Consuelo con DNI N° 75244824 ha desarrollado el trabajo de investigación titulada: “CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BELLAVISTA, CALLAO 2021”. Dicho trabajo se ha realizado en coordinación con el personal administrativo, dándole las facilidades y herramientas informativas de la institución durante los meses de setiembre a diciembre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para fines académicos que estime conveniente.

Lima, 24 de noviembre del 2021



Abog. Carol Melissa Gonzales Cotrina  
Gerente de Fiscalización y Control

#### Anexo N°4: Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Control Interno	<p>Para Rodríguez (2007) La importancia del control interno es de total relevancia, ya que no solo permite cuidar de los recursos de la misma, sino encauzarlos hacia las actividades establecidas, verificando el grado de cumplimiento de los objetivos determinados, por esto mismo es necesarios determinar primero el grado de control con el que cuenta la empresa y en base a esto trabajar en cada uno de los controles necesarios y finalmente determinar los cambios realizados en la empresa con sus resultados obtenidos. (p. 20)</p>	<p>La variable control interno obtendrá su estudio tomando en cuenta cinco dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.</p>	Ambiente de control	Valores	1,2	Ordinal
				Cultura	3	
			Evaluación de riesgos	Identificación del riesgo	4	
				Análisis del riesgo	5,6	
			Actividad de control	Políticas de control	7,8	
				Procedimientos de control	9	
			Información y comunicación	Control de calidad	10	
				Idoneidad	11,12	
			Supervisión	Seguimiento	13	
				Evaluación	14	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000) el desempeño “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.	La variable desempeño laboral obtendrá su estudio tomando en cuenta cinco dimensiones, la muestra resultante se obtuvo de los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021. Utilizando como recolección de datos el cuestionario con valores tipo LIKERT.	Orientación de resultados	Inmediatez	1	Ordinal
				Cantidad de personas atendidas	2,3	
			Calidad	Atención	4,5,6	
			Relaciones Interpersonales	Valores	7,8,9	
			Iniciativa	Anticipación	10,11	
				Aptitud	12	
			Trabajo en equipo	Logros	13	

**Anexo N°5: Matriz de consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO : Control interno y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021**  
**AUTORA : Zúñiga Silva, Karolina**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el control interno con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el ambiente de control con el desempeño laboral en la</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar que el control interno se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer que el ambiente de control se relaciona con el desempeño laboral en la</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Ha: Existe significativa relación entre el control interno con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Ho: No Existe significativa relación entre el control interno con el desempeño laboral en la</p>	<b>Variable 1: Control interno</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valores</li> <li>Cultura</li> </ul>	<p><b>Variable Control interno: 14 ítems</b></p> <p>Ambiente de control: 3 ítems</p> <p>Evaluación de riesgos: 3 ítems</p> <p>Actividades de control: 3 ítems</p>	<p>Inadecuado 14-28</p> <p>Regular 29-42</p> <p>Adecuado 43-56</p> <p>Muy adecuado 57-70</p>
			Evaluación de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación del riesgo</li> <li>Análisis del riesgo</li> </ul>		
Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas de control</li> <li>Procedimientos de control</li> </ul>					

<p>Municipalidad de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona las actividades de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la información y comunicación con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la supervisión con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, 2021?</p>	<p>Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Establecer que la evaluación de riesgos se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Establecer que las actividades de control se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Establecer que la información y comunicación se relacionan con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Establecer que la supervisión se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p>	<p>Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe significativa relación entre el ambiente de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Existe significativa relación entre la evaluación de riesgos con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Existe significativa relación entre las actividades de control con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.</p> <p>Existe significativa relación entre la información y comunicación con el desempeño laboral en la</p>	<p>Información y comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de calidad</li> <li>• Idoneidad</li> </ul>	<p>Información y comunicación: 3 ítems</p>	<p>Supervisión: 2 ítems</p>			
			<p>Supervisión</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento</li> <li>• Evaluación</li> </ul>					
			<p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p>					
					<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p>
					<p>Orientación de resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inmediatez</li> <li>• Cantidad de personas atendidas</li> </ul>	<p><b>Variable Desempeño laboral: 13 ítems</b></p> <p>Orientación de resultados: 3 ítems</p>	<p>Bajo 13-26 Regular 27-39 Alto 40-52 Muy alto 53-65</p>
		<p>Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención</li> </ul>	<p>Calidad: 3 ítems</p>				
		<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores</li> </ul>	<p>Relaciones interpersonales: 3 ítems</p> <p>Iniciativa: 2 ítems</p>				

		Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipación</li> </ul>	Trabajo en equipo: 2 ítems	
		Existe significativa relación entre la supervisión con el desempeño laboral en la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud</li> <li>• Logros</li> </ul>		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b></p> <p>La investigación es de tipo <b>aplicada</b>, dado que cuando se determina una problemática y es reconocida por el investigador, se aplica la realización de investigar de forma teórica para obtener respuestas a los vacíos y dudas. Para esta clase de investigaciones lo destacado de su estudio la encontramos en la</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población está conformada por 85 colaboradores de la Municipalidad de Bellavista</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>El muestreo probabilístico aleatorio, donde N = 125, margen de error = 5% y</p>	<p><b>Variable 1: Control interno</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para medir el control interno</p>	<p><b>Para calcular la confiabilidad los instrumentos:</b></p> <p>Alfa de Crombach</p> <p><b>Para el análisis descriptivo:</b></p> <p>Tablas de frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas.</p>

<p>resolución práctica de la problemática establecida</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p><b>La investigación es correlacional,</b> dado que tiene por finalidad la medición del grado de relación entre sí de dos o más variables y su forma de interacción. Siendo establecidas en igual contexto y en función de los mismos sujetos de estudio.</p> <p><b>La investigación es no experimental,</b> dado que son estudios utilizados sin la manipulación intencional de sus variables y que tiene soporte relevante en la observación de los fenómenos que se dan tal cual en su hábitat natural para que posteriormente sean analizados.</p> <p><b>La investigación es transeccional,</b> dado que se conducen en un tiempo y periodo determinado, con estos estudios podemos observar distintas variables en un momento único.</p>	<p>grado de confianza = 95%</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>La muestra está conformada por 70 colaboradores de la Municipalidad de Bellavista</p>	<p><b>Variable 2: Decisión de compra</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para medir el desempeño laboral</p>	<p><b>Para el análisis inferencial:</b></p> <p>Chi cuadrado de Pearson.</p>
---	---	--	---

## Anexo N°6: Alfa de cronbach de las variables

### VARIABLE: CONTROL INTERNO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	14

### Fiabilidad

### VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	70	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.832	13

**Anexo N°7: Declaratoria de Originalidad del Autor**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor/  
Autores**

Yo Karolina Stefanny Consuelo Zuñiga Silva, egresado de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Sede Callao declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Proyecto de investigación: "Control interno y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nico- piados.

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.

Callao, 26 de Noviembre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor:	
Zuñiga Silva Karolina Stefanny Consuelo	
DNI: 75244824	Firma 

**Anexo N°8: Declaración de consentimiento informado**

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por el medio presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Control interno y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Bellavista, Callao 2021" se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo que cosas voy a hacer durante la misma.

Lima, 18 de noviembre del 2021

Nombre del  
participante:  
**Christopher Peña**  
**Chavez** DNI:  
**76633153**

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Christopher Peña Chavez'. Below the signature is a horizontal line.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BELLAVISTA, CALLAO 2021", cuyo autor es ZUÑIGA SILVA KAROLINA STEFANNY CONSUELO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 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, 10 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE <b>DNI:</b> 07909441 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 10-12- 2021 09:47:50

Código documento Trilce: TRI - 0215205