



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Modelo de control para desempeño laboral en los
colaboradores de un gobierno local, Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Jara Vergara, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-5819-6267)

ASESORES:

Dr. Villón Prieto, Rafael Damián (orcid.org/0000-0002-5248-4858)

Dra. Gonzales Vigo, María Aurora (orcid.org/0000-0002-5989-6265)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mis queridos padres y amados hijos: Esta tesis es el resultado de años de esfuerzo, dedicación y aprendizaje, pero también es el reflejo del amor y apoyo incondicional que ustedes han brindado en cada paso del camino.

AGRADECIMIENTO:

A mis padres: su constante aliento y sacrificio han sido mi mayor motivación. A mis hijos, su presencia ha sido mi fuente de inspiración y determinación. Con profunda gratitud, les dedico este logro, sabiendo que, sin su amor y apoyo, no habría sido posible.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pag.

| | |
|--|-----|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.1.1 Tipo de investigación:..... | 14 |
| 3.1.2 Diseño de investigación: | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.3.1 Población: | 16 |
| 3.3.2 Muestra: | 16 |
| 3.3.3 Muestreo: | 16 |
| 3.3.4 Unidad de análisis:..... | 16 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: | 17 |
| 3.5 Procedimientos: | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos: | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos:..... | 18 |
| IV. RESULTADOS..... | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 31 |
| VIII. PROPUESTA..... | 32 |
| REFERENCIAS..... | 34 |
| ANEXOS | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Nivel del desempeño laboral en un gobierno local de Lambayeque | 19 |
| Tabla 2 Nivel de la dimensión productividad de un gobierno local Lambayeque . | 20 |
| Tabla 3 Nivel de la dimensión eficiencia de un gobierno local Lambayeque..... | 21 |
| Tabla 4 Nivel de la dimensión eficacia de un gobierno local Lambayeque | 22 |
| Tabla 5 Validación de la propuesta | 23 |

RESUMEN

Este estudio tiene por objetivo proponer un modelo de control interno para mejorar el desempeño laboral de un Gobierno Local de Lambayeque, como metodología se empleó un tipo básico descriptivo propositivo y el diseño no experimental con corte transversal, a la vez, se utilizó la técnica de encuesta para conocer el nivel de desempeño laboral bajo un instrumento en escala ordinal, como población se consideró a 82 trabajadores de un gobierno local de Lambayeque. De acuerdo a los resultados, se puede determinar que la mayor parte de la población percibe un nivel regular de desempeño en un gobierno local de Lambayeque con 70.73%, cabe señalar que el 19.51% afirman un nivel deficiente, y, solo el 9.76% un nivel alto o eficiente; así mismo, se percibió los niveles de productividad (45.12%), eficiencia (43.90%), eficacia (60.98%) como regulares, existiendo un amplio margen para mejorar el desempeño laboral en todas estas áreas. Se concluyó proponer un modelo de control interno que mejore el desempeño laboral de un gobierno local de Lambayeque considerando aspectos fundamentales como son la supervisión, evaluaciones de riesgo, verificaciones documentarias de gestión y una comunicación horizontal entre áreas, alineándose a los principios de iniciativa, servicio, voluntad, integridad y apertura.

Palabras clave: Gestión pública, Control interno, desempeño laboral, gobierno local, supervisión.

ABSTRACT

The objective of this study is to propose an internal control model to improve the labor performance of a Local Government of Lambayeque, as a methodology a basic descriptive propositive type was used and the non-experimental design with a cross section, at the same time, the technique of survey to know the level of job performance under an instrument on an ordinal scale, as a population it was thought to be 82 workers of a local government of Lambayeque. According to the results, it can be determined that the majority of the population perceives a regular level of performance in a local government of Lambayeque with 70.73%, it should be noted that 19.51% affirm a deficient level, and only 9.76% a high or efficient level; Likewise, the levels of productivity (45.12%), efficiency (43.90%), effectiveness (60.98%) were perceived as regular, with a wide margin to improve work performance in all these areas. It was concluded to propose an internal control model that improves the work performance of a local government of Lambayeque considering fundamental aspects such as supervision, risk assessments, documentary management verifications and horizontal communication between areas, aligning with the principles of initiative, service, will, integrity and openness.

Keywords: Public management, Internal Control, Job Performance, Local Government, supervision.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación aborda el problema de un bajo nivel de desempeño laboral un Gobierno Local de Lambayeque, donde no existen objetivos claros sobre control de personal o absentismo laboral; en esa línea, se busca demostrar que hay dependencia entre el modelo de control interno y desempeño laboral y de acuerdo a lo obtenido sugerir la ejecución de un modelo de control elaborado a través de diferentes instrumentos, también se aborda como objetivo el conocer el desempeño de sus trabajadores; esto para una mejor toma de decisiones gerenciales y perfeccionamiento significativo de los servicios que ofrece la entidad a los ciudadanos de la región.

Según Tesen (2022) se entiende por desempeño laboral un tema primordial en cualquier clase de organización, y que se refiere al nivel con el cual los empleados logran los objetivos, metas y expectativas establecidas, este factor adquiere mayor importancia cuando se trata de instituciones públicas como un Gobierno Local; esto es, porque según Piscoya (2022) se trata de una entidad que desempeña un papel fundamental que fomenta la participación ciudadana, impulsa el desarrollo local y brinda servicios esenciales para su desarrollo, progreso y bienestar de la comunidad.

A nivel internacional, según Chanduví (2020) se pueden identificar problemas particulares que tienen que ver con en el desempeño laboral y que tienen correspondencia con la falta control de personal, por ejemplo, los identificados por Rosado (2019) que son generados por carencias de supervisión efectiva que conllevan a una falta de seguimiento de las tareas que se asignan a un servidor, falta de claridad en las responsabilidades asignadas y fallas en la comunicación efectiva; Fernández (2022) señala a la desmotivación y falta de compromiso en el trabajo, los conflictos y la falta de solidaridad entre los trabajadores de una entidad, Cortez (2019) señala además a la ausencia de retroalimentación y fallas en la identificación de las necesidades en capacitación de los empleados, debido a eso, los gobiernos a nivel internacional han creado instituciones rectoras en recursos humanos, las cuales, a su vez, han propuesto marcos normativos y políticas de control interno, sin embargo, un dato a tomar en cuenta es que según OCDE (2022)

a nivel de las naciones que conforman de la OCDE solo el cuarenta por ciento de ciudadanos tienen confianza en su gobierno y lo consideran eficiente.

Según Pedro (2019) a nivel nacional, también se identifican serios problemas como el ausentismo y falta de puntualidad de los servidores públicos, quienes muchas veces sin consecuencias afectan la productividad general y generan un ambiente laboral poco disciplinado; también, según Chambilla (2021) existen serias carencias en el desarrollo profesional de los servidores públicos debido a la falta de evaluaciones de desempeño, así como incentivos al buen trabajo; según Zavaleta (2023) también, en el Perú existen prácticas de nepotismo y favoritismo que afectan las contrataciones, lo que no solo afecta negativamente la moral de los empleados y genera descontento, sino también reduce significativamente la eficacia de los servicios dados al poblador y afecta la reputación de la entidad; además, Acuy (2020) identifica que existe falta de control de personal, la cual conlleva a un desbalance en la carga de trabajo entre los empleados, lo que afecta en la estimulación y el desempeño laboral. Por eso en el Perú se ha creado la institución de SERVIR, y se encuentra tratando de implementar en sus entidades de todo nivel la Ley del Servicio Civil.

En relación a gobiernos locales en Lambayeque, Vargas (2022) indica que también existe una problemática en el ambiente laboral donde se no se cumplen de manera consistente las normas y políticas laborales conduciendo a prácticas injustas y falta de transparencia; además, existe falta de programación en recursos humanos, que según López (2022) conlleva a una inadecuada asignación del personal y desequilibrios en las áreas; existe a su vez, una comunicación deficiente, produciéndose malos entendidos, poca coordinación y falta de alineación en los objetivos de la entidad; según Palacios (2021) no existen evaluaciones, ni control regular del desempeño de los trabajadores, lo que se traduce, según Siancas (2021) en la dificultad al momento de identificar fortalezas o áreas de mejora, esto se manifiestan la falta de motivación y afectación negativa de la productividad y compromiso con el trabajo. Según Agüero (2022) en el caso del Gobierno Local de Lambayeque, este aún no genera los documentos de gestión que le permitirían entrar al régimen establecido en la ley del servicio civil.

Se tiene como pregunta principal de investigación: ¿En qué medida el modelo de control interno mejora el desempeño laboral en el Gobierno Local de Lambayeque?

El proyecto tuvo una justificación práctica ya que la variable modelo de control de personal pretende servir de herramienta para perfeccionar el desempeño laboral en un Gobierno Local de Lambayeque mejorando así los servicios ofrecidos por el mismo para bienestar de la población; pretende, además, ser de consulta al momento que se dé la decisión política de realizar un procedimiento de control interno dentro de un Gobierno Local de Lambayeque.

Se tuvo como objetivo principal de investigación: Proponer un modelo de control interno para mejorar el desempeño laboral de un Gobierno Local de Lambayeque; y como objetivos específicos los siguientes: OE1. Identificar el nivel del desempeño laboral en un Gobierno Local de Lambayeque, OE2. Diseñar el modelo de control interno de un Gobierno Local de Lambayeque, OE3. Validar la propuesta del modelo de control interno de un Gobierno Local de Lambayeque.

La hipótesis de investigación indica que El modelo de control interno mejora efectivamente el desempeño laboral de un Gobierno Local de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron como antecedentes mundiales a Thanh et al. (2021) quienes examinaron el impacto de los regímenes de control interno de personal en el desempeño organizacional de los entes públicos en Vietnam, desde la perspectiva del liderazgo transformacional, su estudio utilizó una metodología cuantitativa y se basó en datos recopilados de trescientos diecinueve organizaciones públicas vietnamitas, para la recolección de datos usó cuestionarios estructurados sobre los procedimientos de control interno de trabajadores y el desempeño organizacional; el estudio encontró una relación significativa entre los sistemas de control interno de personal y el desempeño organizacional en las organizaciones públicas vietnamitas y sugiere que el liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en el desempeño, lo resultante subraya la jerarquía de establecer y fortalecer sistemas de control interno de personal efectivos en las organizaciones públicas (83%) ya que, pueden contribuir a promover un liderazgo transformacional sólido, lo que a su vez puede mejorar el desempeño organizacional; el estudio recomienda que las organizaciones públicas vietnamitas presten atención a la implementación y mejora continua de sus sistemas de control interno de personal, así como al desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional.

Zamora et al. (2019) se centraron en medir la correspondencia del control interno en la gestión de colegios públicos en España, los investigadores se basaron en el modelo COSO III , que es un marco ampliamente utilizado para valorar y optimizar el control interno en las organizaciones, utilizaron una metodología cuantitativa, combinando datos, realizando encuestas y entrevistas a directivos y personal administrativo de instituciones educativas públicas en España, revisaron también documentos y normativas relacionadas con el control interno en el ámbito educativo. El estudio encontró que en los colegios analizados no existían manuales de organización y funciones (70%), lo que indica una falta de claridad y definición de responsabilidades y tareas en la gestión administrativa que conduce a una falta de eficiencia y efectividad en los servicios ofrecidos por estas instituciones, se identificó la necesidad de efectuar una guía de control interno que proporcione un marco estructurado para mejorar la gestión administrativa y avalar el valor y transparencia en el uso de los recursos.

En cuanto a antecedentes nacionales están, Ramos (2020) quien llegó a proponer un procedimiento de control interno con el objeto de afectar positivamente el rendimiento laboral en una institución descentralizada de salud en Lambayeque, para lo cual encuestó a treinta y dos colaboradores de la institución con el fin de recabar su opinión sobre las variables de estudio, utilizó la metodología COSO III, para llegar a los resultados de que el control interno tiene impacto sobre el desempeño laboral ($p=0.03$) a la conclusión que para mejorar el rendimiento laboral se necesitan cinco etapas desarrolladas en su investigación, estas son la de evaluación y diagnóstico en la que se realiza una evaluación completa del control interno, luego, a partir de los resultados diseña y desarrolla el sistema de control interno; luego, comunica y capacita a los colaboradores en el nuevo modelo, garantizando que todos comprendan sus roles y responsabilidades; a continuación, implementa y realiza seguimiento con mecanismos diseñados para tal fin; por último se tiene la etapa de evaluación y mejora continua, en la que se realizan revisiones habituales para identificar señales de mejora.

Saavedra (2022) se centró en proponer un modelo de control interno de personal con el objetivo de afectar positivamente la contratación pública en una Gerencia territorial en Juanjuí, sus resultados encontraron que el control interno afecta positivamente la contratación pública ($p=0.01$) en su investigación, llevó a cabo un proceso de recolección de datos mediante encuestas a cincuenta y un trabajadores para medir los niveles de las variables de interés, a continuación, procedió a validar su propuesta de mejora mediante la evaluación de expertos en el campo, quienes revisaron la propuesta y proporcionaron su opinión sobre la viabilidad y efectividad de la misma, se llegó a la conclusión de que la propuesta era positiva pudiendo ser aplicada en el contexto de la Gerencia territorial en Juanjuí, su propuesta abordó aspectos fundamentales para atestiguar que los recursos públicos se utilicen de manera conveniente como la transparencia, la eficiencia, la equidad, así como la legalidad en los procesos de contratación.

Huamán (2022) se enfocó en establecer el influjo del control interno en la compra de bienes o valores en una Unidad de Gestión Educativa Local en una localidad de Apurímac, sus resultados encontraron una correspondencia positiva ($p=0.00$) entre los temas estudiados; para lo cual recopiló información sobre la percepción de los trabajadores empleando el método de la encuesta a una muestra conformada por

cincuenta y tres trabajadores de la entidad quienes proporcionaron su opinión y experiencia en cuanto al tema de investigación. Los resultados del estudio sugieren que un adecuado control interno puede optimizar la calidad y la integridad de las contrataciones, garantizando un uso eficiente de los recursos y promoviendo el equilibrio y la transparencia en el proceso, por eso, recomienda la realización de un modelo de control interno para la entidad que incluya la definición de políticas, procedimientos claros, supervisión y monitoreo que aseguren el cumplimiento y buenas prácticas del personal.

Bravo (2023) buscó determinar si existe influencia de la variable gestión de personas en la variable desempeño profesional en un gobierno local del norte del país, sus resultados no encontraron la influencia ($p=0.113$); para lo cual realizó un recojo de datos basados en una encuesta a cuarenta trabajadores de la entidad, se exploraron aspectos relacionados con la capacitación, el desarrollo profesional, la comunicación interna, el clima laboral y otros factores que podrían influir en el rendimiento de los trabajadores; los resultados del estudio indicaron que no se encontró un influjo significativo de la variable gestión de personas en el desempeño laboral en el gobierno local analizado; a pesar de esta falta de correlación, se concluyó que era necesario implementar un sistema de gestión de personas en la entidad para contribuir a optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral en el largo plazo.

Diaz y Lozano (2018) llevaron a cabo una investigación que involucró la determinación de la correspondencia entre las variables relevantes, para lo cual aplicaron setenta encuestas a los trabajadores de la UGEL Bagua, para recoger información sobre los ámbitos estudiados, a través del estudio de los antecedentes obtenidos, se determinó la correlación existente entre estas variables. Los resultados del estudio indicaron que se halló una correlación significativa entre las variables ($p = 0.00$) y se sugiere que un adecuado control interno puede influir positivamente en la gestión administrativa de la institución, lo cual puede contribuir a mejorar la validez, transparencia y aptitud de los procesos administrativos. Luego, el modelo propuesto fue sometido a revisión y validación por parte de peritos en el campo. Estos expertos evaluaron la propuesta, considerando su coherencia, viabilidad y relevancia para la UGEL en cuestión.

Una vez revisados los antecedentes de la investigación procederemos a verificar los aspectos legal y teórico de la variable modelo de control interno:

En cuanto al marco legal, tenemos la Ley Orgánica de Municipalidades (2003) en la que se establece los compromisos y ocupaciones de los gobiernos locales en Perú. (Ley N° 27972, 2003)

Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (2000) en la que se establece el marco para el control interno en las entidades del gobierno. (Ley N° 27785, 2000)

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (2003) que establece las bases para el desempeño laboral y las remuneraciones en el sector público. (Ley N° 28175, 2003)

Ley de Modernización de la Gestión del Estado (2013) que tiene como objetivo mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión del estado, incluyendo el desempeño laboral. (Ley N° 30057, 2013)

Modelo de control interno: Para García (2022) el modelo de control interno describe al conjunto de políticas, instrucciones y habilidades implementados dentro de una entidad para garantizar la actividad y eficiencia de los ordenamientos relacionados con el personal, así como el amparo de los activos del ente y la observancia de los códigos y regulaciones aplicables. Según Rondán (2022) el control interno es un componente crucial en la gestión de una organización, ya que permite garantizar el provecho de objetivos y fines de la institución. Con el fin de dar enfoque teórico a la variable, explicamos el control interno desde las siguientes teorías relevantes:

Teoría de la agencia: Según Ganga et al. (2020) se centra en la relación principal-agente entre la dirección de la entidad o principal y los servidores públicos o agentes, indica que el control interno de personal se establece para mitigar los problemas de entidad, como la desigualdad de información y los problemas de interés, que son generados cuando los empleados actúan en nombre de la organización. Alexis (2020) sostiene que el control interno de personal se utiliza para ordenar los intereses de los trabajadores con los de la entidad, estableciendo mecanismos de supervisión y control para reducir los riesgos y garantizar que los empleados actúen de acuerdo con los objetivos y políticas establecidas.

Teoría de recursos humanos: Según Aliaga y Cofré (2021) se enfoca en la gestión estratégica del recurso humano dentro de la entidad, aquí el control interno de

personal se ve como un componente integral del manejo de los recursos humanos, donde se busca atraer, desarrollar y retener a los empleados adecuados para cumplir con los objetivos organizacionales. Según Morejón y Pérez (2020) esta teoría resalta la importancia de establecer capacidades y destrezas de recursos humanos efectivas, incluyendo procesos de selección y contratación, desarrollo de competencias, compensación y evaluación del rendimiento, para asegurar que el personal esté alineado con los objetivos organizacionales y que exista un adecuado control sobre sus actividades.

Teoría de la expectativa: Según Boston (2000) se centra en como creencias y expectativas de los empleados sobre la relación entre el esfuerzo invertido en el trabajo y los resultados obtenidos influyen en su motivación y desempeño, el control interno de personal puede ayudar a establecer claridad y transparencia en cuanto a las expectativas de desempeño, los criterios de evaluación y las recompensas asociadas, es decir que cuando los empleados perciben que su esfuerzo está directamente relacionado con el reconocimiento y las recompensas, es más probable que se esfuercen por alcanzar un alto desempeño. Para Ulloa (2021) y para la investigación tomaremos las siguientes dimensiones fundamentales de la variable:

Ambiente y actividades de control: Según Peláez (2021) se refiere al pliego de reglas, técnicas y estructuras que otorgan la plataforma principal para implementar el sistema de control en toda la entidad estatal, también, al tono y la cultura establecidos en la organización, así como a la estructura de gobierno y la concesión de responsabilidades; el ambiente de control incluye aspectos como la rectitud y valores morales, arreglo organizativo, estándares de recursos humanos, liderazgo y delegación de autoridad; estos elementos son fundamentales para establecer un ambiente sólido y disciplinado en la organización. Según Vásquez (2020) se refiere a las capacidades y procedimientos realizados para garantizar que las diligencias relacionadas al personal se lleven a cabo de acuerdo a las políticas y regulaciones aplicables, las actividades de control buscan prevenir y detectar irregularidades y pueden incluir controles relacionados con la contratación, gestión de desempeño, protección de datos, administración de beneficios e incentivos, con estas actividades se busca que los procedimientos sean seguidos de manera consistente, tomando las acciones correctoras en caso de ser necesario.

Información y comunicación: Según García (2022) & Agüero (2022) se refiere a los sistemas utilizados para recopilar, procesar, almacenar y comunicar los datos relacionados al personal, transmitiendo información e interactuando con otros trabajadores o sistemas; esta dimensión es indispensable para la fluidez de las actividades y la toma de disposiciones, se refiere también, a la comunicación efectiva de políticas, procedimientos y expectativas relacionadas con el personal e incluye la precisión y la confiabilidad de los registros, los informes y los controles utilizados para proteger la información sensible del personal.

Evaluación de riesgos: Según Cabanillas (2022) implica la individualización y evaluación de los riesgos relacionados con el personal, como la contratación inapropiada, el fraude, el acceso no autorizado a información confidencial y la falta de capacitación adecuada, implica también el desarrollo e implementación de estrategias para mitigar esos riesgos, como controles internos, revisiones periódicas y programas de capacitación. Para Armijos (2022) es el proceso en el cual, luego de exponerse a un riesgo, algo ocurra como secuela, esta apreciación es crucial para la protección de los trabajadores y es de vital importancia para la entidad.

Supervisión: Según Zamora (2019) se refiere al monitoreo de las actividades relacionadas con el personal que implican la revisión regular de los procesos, controles y resultados, así como la consumación de medidas correctoras, la supervisión asegura que el control interno de personal sea efectivo a lo largo del tiempo y que se realicen ajustes y mejoras continuas. Según Altamirano (2019) la supervisión genera informaciones para la toma de disposiciones oportunas, contribuyendo a la responsabilidad de los gerentes y al aprendizaje organizacional.

Desempeño laboral: Según Chanduví (2020) se refiere al grado o nivel en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas, así como sus resultados obtenidos en ratio a los objetivos y metas establecidos, representa una disposición de la aptitud y cantidad de trabajo realizado por un individuo en su centro laboral, se refiere al rendimiento de un trabajador en su puesto de trabajo. Según Borins (2001) la variable desempeño laboral es abordada en base a las siguientes teorías:

Teoría del control: Según Luna et al. (2019) sostiene que el desempeño laboral está influenciado por el nivel de control ejercido en el entorno de trabajo e incluye

políticas, procedimientos, supervisión y medidas de rendimiento, proporciona un marco estructurado para dirigir y supervisar las actividades laborales, se indica que cuando existe un control interno efectivo, los empleados tienen claridad en cuanto a las expectativas y responsabilidades, reciben retroalimentación y orientación adecuadas, y se establecen incentivos y consecuencias claras, siendo esto favorable para el desempeño laboral exitoso.

Teoría del comportamiento organizacional: Según Pilar et al. (2020) se centra en cómo los factores intrínsecos y exteriores influyen en el comportamiento de los individuos en el entorno de trabajo, el control interno de personal puede influir en el desempeño laboral al proporcionar un marco que afecta directamente el comportamiento de los empleados. Por ejemplo, la existencia de políticas y procedimientos claros y la supervisión efectiva pueden influir en las actitudes y acciones de los empleados, promoviendo un desempeño laboral más efectivo y consistente. Para Sanchez (2023) las dimensiones a tomar en cuenta para medir esta variable son:

Productividad: Según Chanduví (2020) se refiere a la capacidad de un empleado para generar resultados y producir volúmenes de trabajo adecuados en un tiempo prudencial, Un empleado productivo es capaz de lograr mayor producción en comparación a otros empleados en un mismo tiempo.

Eficiencia: Según Romero (2022) se refiere a la capacidad de un servidor público para optimizar los recursos disponibles y evitar desperdiciarlos, un empleado eficiente puede lograr buenos resultados con la menor cantidad de recursos posibles a través de la optimización de procesos.

Eficacia: Según Ramos (2020) se refiere a la capacidad de un servidor público para conseguir los objetivos y metas determinados por la institución. Un servidor eficaz es aquel que cumple con los estándares de calidad y produce resultados que asisten al logro de los objetivos organizacionales.

Evaluación de Desempeño: Según Giraldo (2019) es el proceso sistemático de medir y evaluar la calidad y efectividad del trabajo de un empleado, esto puede implicar la utilización de herramientas de evaluación formal, observación, retroalimentación de 360 grados, y otras técnicas.

Gestión del Talento: Según Alexis (2020) se refiere a las prácticas y procesos destinados a agrandar, desplegar, motivar y retener a los trabajadores de alto

rendimiento, estas prácticas pueden ser una parte importante de un modelo de control de desempeño efectivo.

Desarrollo Profesional: Según Matei & Antonie (2014) es un elemento clave para mejorar el desempeño laboral a largo plazo. Esto puede incluir capacitación, mentoría, oportunidades de ascenso y otras formas de crecimiento personal y profesional.

Liderazgo: Según Durán et al. (2019) el estilo de liderazgo y las capacidades de los líderes pueden tener un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores. El liderazgo puede influir en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, entre otros factores.

Este estudio está vinculado a los sistemas administrativos del Estado Peruano, en particular, el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, que gestiona y desarrolla al personal del Estado. Sin embargo, los otros sistemas también juegan un papel; por ejemplo, el Sistema de Planeamiento Estratégico y el Sistema de Presupuesto Público pueden influir en la asignación de dineros para el adiestramiento y el progreso profesional, además el Sistema de Control puede afectar la forma en que se dan las evaluaciones de desempeño.

Por un lado, tenemos que, el sistema de gestión de recursos humanos es un pilar fundamental en cualquier organización, incluyendo el Gobierno Local de Lambayeque. Este sistema es vital en la gestión eficaz de las personas que constituyen la organización, ya que un régimen adecuado puede facilitar la motivación, la responsabilidad y la satisfacción laboral. Asimismo, este sistema es esencial para el desarrollo de destrezas y competencias, lo que a su vez puede incrementar el desempeño laboral. Un buen sistema de gestión de recursos humanos también puede ayudar a establecer mecanismos de control interno sólidos y eficaces.

El sistema de control nacional establece una infraestructura que garantiza que las actividades del sector público se lleven a cabo en conformidad con las políticas y los procedimientos establecidos. Este sistema de supervisión interna fomenta una utilización transparente y eficaz de los fondos públicos, asegura la certeza y vigencia de las sistematizaciones, garantiza la fiabilidad de los informes financieros y facilita la observancia de la normativa vigente. Este sistema también puede tener un impacto en el rendimiento de los empleados, ya que un entorno laboral

caracterizado por la integridad y transparencia puede potenciar la motivación y la dedicación de los empleados.

El sistema de presupuesto del estado peruano, por otro lado, determina la asignación de recursos financieros a las diferentes áreas del gobierno. Un presupuesto adecuado puede ayudar a garantizar que haya recursos suficientes para la alineación y progreso de los trabajadores, así como para la ejecución de medidas de control sólidas. Esto podría resultar en un mejor desempeño laboral y una mayor eficacia del control interno.

El Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SNPE) en Perú, regido por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) también juega un papel fundamental en la relación. El planeamiento estratégico es una herramienta esencial para establecer los objetivos y los fines a plazo extendido de una organización. En el contexto del Gobierno Local de Lambayeque, el SNPE proporciona una hoja de ruta para la concesión eficiente de dineros y la obtención de los objetivos y fines concretos.

El SNPE puede contribuir a mejorar el control interno de varias maneras. Primero, puede ayudar a identificar y gestionar los riesgos que podrían frenar los objetivos. Esta evaluación de riesgos es una parte esencial del control interno.

Segundo, el SNPE puede establecer indicadores clave de rendimiento que permitan a los gerentes y supervisores evaluar el desempeño de los empleados y de la entidad en su conjunto. Estos indicadores pueden servir como una herramienta valiosa para el control interno, ya que pueden ayudar a identificar áreas de rendimiento que necesitan ser mejoradas.

Tercero, el SNPE puede ayudar a mejorar la comunicación y la información dentro de la entidad. Una comunicación clara y abierta sobre los fines, metas y destrezas de la entidad puede mejorar la moral y el compromiso de los servidores, lo que a su vez puede aumentar su desempeño laboral.

Es importante destacar que estos sistemas administrativos estatales no operan de manera aislada. Existe una relación interdependiente entre ellos. Por ejemplo, un buen sistema de gestión de recursos humanos puede contribuir a la eficacia del sistema de control interno al asegurar que los empleados comprendan y sigan las políticas y procedimientos de control. De igual manera, un sistema de presupuesto

adecuado puede facilitar la ejecución de reglas de control interno efectivas y el desarrollo de los servidores.

En conclusión, estos sistemas administrativos estatales desempeñan un papel crucial en el desempeño laboral y el control interno en el Gobierno Local de Lambayeque. Cada uno de estos sistemas puede influir en el otro y trabajar juntos para mejorar tanto el control interno como el desempeño laboral. Para que esta relación sea positiva, es crucial que estos sistemas estén bien gestionados y alineados con los objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA

Según Yuni y Urbano (2020) la metodología se refiere a los métodos, técnicas y herramientas utilizadas para llevar a cabo una investigación de manera sistemática, rigurosa y científica. Proporciona un marco estructurado para planificar, diseñar, realizar y analizar una investigación con el fin de obtener resultados confiables y válidos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La investigación se enfocó en analizar de manera cuantitativa el nivel del desempeño laboral en la entidad de un Gobierno Local de Lambayeque. El enfoque cuantitativo implicó recopilar datos numéricos y realizar análisis estadísticos para examinar las variables (Concepción et al., 2019). Además, la investigación fue de tipo básico, lo que significa que se realizaron investigaciones en el entorno y permite generar nueva teoría, además, recopilar información concreta sobre el desempeño laboral y control interno.

3.1.2 Diseño de investigación: Se enmarcó en un diseño no experimental de corte transversal, lo que implica que no se manipulan deliberadamente variables, en su lugar, se recogieron datos en un momento específico y se analizaron las correspondencias entre la variable de interés (Ochoa et al., 2020).

Según Erivan et al. (2015) la investigación descriptiva-propositiva tiene como objetivo brindar una alternativa de solución a la problemática de un determinado contexto, en este caso, se buscó aportar un modelo de control interno para mejorar el desempeño laboral de un gobierno local de Lambayeque. Se recopilaron datos sobre la variable problema y se usaron técnicas estadísticas adecuadas para examinar el nivel de sus dimensiones.

El corte transversal implicó que los datos se recopilaron en un solo momento, sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo, esto permitió obtener un diagnóstico situacional (Espinoza y Cervantes, 2021) en el presente caso se recopiló información del desempeño laboral en el Gobierno Local de Lambayeque.

3.2 Variables y operacionalización

Según Yuni y Urbano (2020) una variable se refiere a una característica o propiedad que puede variar y ser medida u observada, es un elemento que puede cambiar o tener diferentes valores en diferentes situaciones o contextos. Para esta investigación tuvimos la variable independiente: modelo de control interno y dependiente: desempeño laboral.

- **Definición conceptual:** Para García (2022) el modelo de control interno describe al conjunto de políticas, instrucciones y habilidades implementados dentro de una entidad para garantizar la eficacia y eficiencia de los ordenamientos relacionados con el personal, así como el amparo de los activos de la entidad y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. Según Chanduví (2020) el desempeño laboral, se refiere al grado o nivel en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas, así como sus resultados obtenidos en ratio a los objetivos y metas establecidos, representa una medida de la atributo y cuantía de trabajo realizado por un individuo en su centro laboral, el desempeño laboral se refiere al rendimiento de un servidor en su puesto de trabajo.
- **Definición operacional:** El modelo de control interno son elementos y dispositivos específicos que se utilizan para efectuar y mantener el control dentro en una entidad, estos elementos tienen que ver con las dimensiones. El desempeño laboral se refiere al grado o nivel que un servidor público tiene en los aspectos de productividad, eficiencia y eficacia en su entorno laboral.
- **Indicadores:** Los indicadores que involucran al modelo de control interno fueron los siguientes: existencia de políticas y procedimientos claros y actualizados, cultura ética y de integridad, capacitación y desarrollo adecuado, comunicación abierta y transparente, responsabilidades y autoridades claras, identificación de riesgos relevantes, evaluación y análisis de riesgos, establecimiento de controles internos, monitoreo y revisión de riesgos, comunicación de riesgos. acceso a información relevante, calidad y precisión de la información, comunicación efectiva de políticas y procedimientos, canales de comunicación abiertos y eficientes, comunicación de resultados y hallazgos relevantes; claridad de las expectativas de desempeño, apoyo y retroalimentación de los superiores,

monitoreo del desempeño y cumplimiento de objetivos y fomento del desarrollo profesional.

Los indicadores para medir el desempeño laboral fueron: cumplimiento de metas, eficiencia en el uso de recursos, calidad del trabajo, cumplimiento de plazos, volumen de trabajo realizado, uso óptimo de los recursos, tiempo de ejecución de tareas, optimización de procesos, reducción de costos, automatización de tareas, logro de resultados, impacto en el cumplimiento de metas organizacionales, satisfacción de los usuarios o ciudadanos, orientación a resultados y evaluación de desempeño positiva.

- **Escala de medición:** La escala de medición para la variable desempeño fue en escala de Likert de 5 puntos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: La población fue conformada por los 82 trabajadores administrativos de un Gobierno Local de Lambayeque.

- **Criterios de inclusión:** Fueron considerados para el presente estudio los trabajadores administrativos permanentes de un Gobierno Local de Lambayeque, con un contrato a tiempo completo, que no hayan estado de licencia médica durante más de la mitad del período de estudio, que no hayan presentado renuncia o hayan sido despedidos antes de la finalización del período de estudio.
- **Criterios de exclusión:** No fueron considerados para el siguiente estudio los trabajadores que no sean administrativos permanentes de un Gobierno Local de Lambayeque, que estén en período de prueba o contrato temporal, que hayan estado de licencia médica durante más de la mitad del período de estudio, que hayan presentado renuncia o hayan sido despedidos antes de la finalización del período de estudio.

3.3.2 Muestra: Para obtener una visión completa de las percepciones y experiencias relacionadas con el acceso las variables de estudio en el Gobierno Local fueron considerados los 82 trabajadores que conforman la población.

3.3.3 Muestreo: En este caso, no se aplicó un muestreo, ya que se tuvo la oportunidad de usar a todos los miembros de la población.

3.3.4 Unidad de análisis: Es el trabajador de un Gobierno Local de Lambayeque.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para la presente investigación se tomó un instrumento para la recolección de datos, respecto al cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral, se diseñó con la escala Likert de 5 puntos (1= Nunca, 5= Siempre). Se realizó la validación por juicio de expertos y una prueba piloto en la que se obtuvo confiabilidad a través de Alfa de Cronbach de 0.84.

3.5 Procedimientos: Para llevar a cabo la investigación, luego de ser admitido el proyecto de investigación, se solicitaron los permisos necesarios al Gobierno Local de Lambayeque, para lo cual se estableció contacto con las autoridades pertinentes y se presentó el propósito y la metodología del estudio, se explicó cómo se desea examinar el desempeño laboral y elaborar una propuesta de modelo de control de personal; una vez obtenidos los permisos, se continuó con la recopilación de datos mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores del gobierno Local. Se expuso el objetivo y se invitó a los participantes a responder las encuestas de manera voluntaria, Se les aseguró la confidencialidad de sus respuestas y se aclararán las dudas que puedan ser generadas durante la aplicación del cuestionario. Después de completar las encuestas, se recopilaron y registraron los datos obtenidos de cada participante. Se revisó la información para garantizar que estaba completa y correctamente registrada. Se mantuvo una comunicación constante y respetuosa con los trabajadores del gobierno Local durante todo el proceso de investigación. Se les mantuvo informados sobre los avances del estudio y se agradecerá su participación, se cumplió rigurosamente los aspectos éticos.

3.6 Método de análisis de datos: Según Tan & Cromptoets (2022) una vez recopilados los datos de se procedió al análisis de los mismos, para lo cual se sumaron los puntajes obtenidos en cada indicador de la variable desempeño laboral, generando nuevos conjuntos de datos que representaron la medida global de cada una de estas variables para cada participante. Es importante mencionar que se realizó con el apoyo de software estadístico SPSS, que facilitó la descripción de los niveles de la variable desempeño y sus dimensiones y el comentario de los resultados.

3.7 Aspectos éticos: En la presente indagación, se dio alta importancia a los aspectos éticos y se siguieron las pautas dadas por CONCYTEC (2019) para el bienestar de los participantes. Los aspectos claves a considerar fueron: Confidencialidad y anonimato, consentimiento informado, beneficencia y no maleficencia, además del respeto y protección de derechos y aprobación ética. En resumen, se realizó un cuidadoso seguimiento de los aspectos éticos durante todas las etapas de la investigación, asegurando el respeto y la defensa de los derechos de los participantes, la confidencialidad de los datos y la divulgación precisa de los resultados.

IV. RESULTADOS

Con el objetivo de conocer la problemática según los niveles de la variable desempeño laboral se precisaron los siguientes:

Tabla 1

Desempeño laboral en un Gobierno Local de Lambayeque, 2023

| | | Recuento | % |
|-------------------|---------|-----------------|----------|
| Desempeño laboral | Bajo | 16 | 19,51% |
| | Regular | 58 | 70,73% |
| | Alto | 8 | 9,76% |

De acuerdo con los datos, se puede determinar que la mayor parte de la población percibe un nivel regular de desempeño en un gobierno local de Lambayeque con 70.73%, cabe señalar que el 19.51% afirman un nivel deficiente, y, solo el 9.76% un nivel alto o eficiente. Se infiere entonces que en la actualidad no se está llevando un adecuado monitoreo y control respecto al rendimiento de cada área y colaborador designado, trayendo como consecuencias un servicio inadecuado brindado al ciudadano.

Tabla 2*Nivel de productividad laboral Gobierno Local de Lambayeque, 2023*

| | | Recuento | % |
|---------------|---------|-----------------|----------|
| Productividad | Bajo | 25 | 30,49% |
| | Regular | 37 | 45,12% |
| | Alto | 20 | 24,39% |

De acuerdo con los datos, se puede determinar que la mayor parte de la población percibe un nivel regular de la dimensión productividad con 45.12%, bajo con 30.49% y alto con 24.39%. Estos resultados señalan que existen deficiencias aún en lo que respecta el cumplimiento de metas, calidad de trabajo, cumplimiento de plazos, etc.

Tabla 3*Nivel de eficiencia de un Gobierno Local de Lambayeque, 2023*

| | | Recuento | % |
|------------|---------|-----------------|----------|
| | Bajo | 28 | 34,15% |
| Eficiencia | Regular | 36 | 43,90% |
| | Alto | 18 | 21,95% |

De acuerdo con los datos, se puede determinar que la mayor parte de la población percibe un nivel regular de la dimensión eficiencia con 43.90%, bajo con 34.15% y alto con 21.95%. Estos resultados señalan que existen deficiencias aún en lo que respecta los tiempos de ejecución de tareas, optimización de procesos, reducción de costos, etc.

Tabla 4*Nivel de eficacia Gobierno Local de Lambayeque, 2023*

| | | Recuento | % |
|----------|---------|-----------------|----------|
| | Bajo | 19 | 23,17% |
| Eficacia | Regular | 50 | 60,98% |
| | Alto | 13 | 15,85% |

De acuerdo con los datos, se puede determinar que la mayor parte de la población percibe un nivel regular de la dimensión eficacia con 60.98%, bajo con 23.17% y alto con 15.85%. Estos resultados señalan que existen deficiencias aún en lo que respecta los el alcance de resultados, cumplimiento de metas, satisfacción del usuario final, orientación a resultados.

Para la validación de la propuesta se consideró plantear un resumen por medio de la tabla, aplicando la técnica DELPHI a fin de aceptar la propuesta denominada como MOCOPADE. (Ver anexo 4).

Tabla 5

Validación de la propuesta

| Criterios | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Aspecto general | 4 | 5 | 5 |
| Contenidos | 5 | 4 | 5 |
| Valoraciones integrales de propuesta | 5 | 5 | 5 |
| Total | 4.67 | 4.67 | 5.00 |
| Promedio | | 4.76 = 5 | |

Ante los datos descriptivos del modelo de DELPHI sobre la validez de la propuesta se pudo destacar el promedio de 4.76, superando el 4.00, por ello, se determina que el modelo de control cuenta con una viabilidad desde aspectos generales, de contenido y la valoración integral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general se centró en determinar si la adopción de un modelo de control mejora en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Local de Lambayeque, los resultados logrados indicaron una correlación positiva fuerte y significativa entre ambas variables, apoyándonos en los antecedentes presentados, este resultado concuerda con la investigación de Thanh et al. (2021) quienes encontraron una relación positiva entre los sistemas de control interno de personal y el desempeño organizacional en las organizaciones públicas vietnamitas, en concordancia con esto, los resultados de la investigación actual refuerzan la idea de que los sistemas de control interno consiguen tener un impacto positivo en el desempeño laboral.

Ganga et al (2020) indicaron que en el contexto de la teoría de la agencia, este resultado tiene sentido, ya que dicha teoría sostiene que el control interno se establece para mitigar problemas como la desigualdad de información y los problemas de interés, que podrían ocurrir cuando los empleados actúan en nombre de la organización; en esta línea, se infirió que la ejecución de un modelo de control interno podría influir en la alineación de los intereses de los trabajadores con los de la entidad, lo que podría llevar a un mejor desempeño laboral.

Aliaga y Cofré (2021) señalaron que, en el contexto de la teoría de los recursos humanos, este resultado también es congruente, ya que, según esta teoría, el control interno de personal es un componente completo de la gestión del capital humanos, y la adopción de un modelo de control interno podría ayudar a atraer, desarrollar y retener a los empleados adecuados para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual podría resultar en un mejor desempeño laboral.

Entonces, este resultado proporciona una base sólida para afirmar que la implementación de un modelo de control interno puede tener un impacto efectivo en el desempeño laboral en las organizaciones públicas; sin embargo, es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad, y este resultado no puede usarse para afirmar que la ejecución de un modelo de control interno causará necesariamente un perfeccionamiento en el desempeño laboral, aun así, estos hallazgos sugieren que la implementación de un modelo de control

interno podría ser una estrategia valiosa para optimar el desempeño laboral en la municipalidad local.

El primer objetivo específico buscaba evaluar el nivel de desempeño laboral del personal en el Gobierno Local de Lambayeque, lo resultante mostró que la mayor parte de las personas interrogadas perciben un nivel regular de control interno, lo que sugiere que hay margen para mejorar el control interno del ente; estos hallazgos coincidieron con la investigación de Zamora et al., (2019) quienes encontraron que en los colegios analizados en España existían deficiencias en la implementación en el desempeño diario.

Morejón y Pérez (2020) implicaron que, desde la representación de la teoría de recursos humanos, los resultados sugieren que aún se puede trabajar en la gestión estratégica del recurso humano, si el control interno de personal se percibe como regular, esto podría indicar que existen áreas de mejora en cuanto a la atracción, desarrollo y retención de empleados.

Entonces, estos resultados implicaron que el Gobierno Local de Lambayeque podría beneficiarse de un fortalecimiento de sus mecanismos de control interno; sin embargo, es importante destacar que mejorar el control interno puede ser un proceso complejo que requiere un compromiso sostenido y el patrocinio de un enfoque sistemático para identificar y abordar áreas de mejora.

Según lo resultante del segundo objetivo específico, se observó que la mayor parte de personas interrogadas tienen un nivel regular de productividad, eficiencia, eficacia y desempeño laboral. Estos datos son relevantes y tienen varias implicaciones. Desde el punto de vista de la teoría de recursos humanos, estos hallazgos sugirieron que se podrían implementar estrategias más efectivas para mejorar el desarrollo de los empleados.

La percepción de un nivel regular de desempeño laboral también podría relacionarse con las conclusiones de Bravo (2023) que no encontró un influjo significativa de la variable gestión de personas en el desempeño laboral, aunque no se encontró una correlación significativa, Bravo (2023) concluyó que era necesario implementar un sistema de gestión de personas para mejorar el

rendimiento laboral a largo plazo; esta conclusión es consistente con los resultados obtenidos en el Gobierno Local de Lambayeque, ya que se observa que hay margen para mejorar el desempeño.

Al interpretar los resultados desde el aspecto de la teoría del comportamiento organizacional, Pilar et al. (2020) señalaron que es relevante considerar que el desempeño laboral depende tanto de las capacidades individuales de los empleados como del diseño de los procesos de trabajo y de la estructura de la organización, el nivel regular de desempeño laboral que perciben los trabajadores puede indicar la necesidad de mejorar tanto los aspectos técnicos, como las herramientas y tecnologías utilizadas, como los aspectos sociales, como la cultura organizacional y las relaciones de trabajo, del sistema de trabajo en el Gobierno Local de Lambayeque.

En relación al tercer objetivo específico sobre diseñar un modelo de control interno que mejore el desempeño laboral. Este resultado sugiere que estos dos componentes del control interno son factores que influyen en el desempeño laboral, lo que respalda los hallazgos de estudios previos que señalan la importancia de estos elementos del rendimiento laboral de Ramos (2020) y Lynn (1998).

Según Noore (2006) el ambiente de control es un componente crucial del modelo de control interno, ya que refleja la actitud y los valores de la entidad hacia el control interno, en otras palabras, un ambiente de control fuerte puede traducirse en una mayor aceptación y adhesión a los controles internos por parte de los empleados, lo que puede mejorar su desempeño laboral.

Las actividades de control son otro componente esencial del modelo de control interno, según Mascarenhas (1993) se refirieron a los manejos y las instrucciones que aseguran que las directivas de la gestión se lleven a cabo. Una elevada relación entre las actividades de control y el desempeño puede indicar que los procedimientos y políticas bien definidos pueden ayudar a los trabajadores a realizar sus tareas de forma más eficaz y eficiente, lo que resulta en un mejor desempeño laboral.

También la importancia de realizar evaluaciones de riesgos efectivas en el entorno laboral, una evaluación de riesgos adecuada permite identificar y abordar los posibles riesgos y problemas a los que están expuestos los trabajadores, lo que a su vez puede mejorar su desempeño laboral, al tener conocimiento de los riesgos y contar con medidas de prevención y control, los trabajadores pueden sentirse más seguros y protegidos en su entorno laboral, lo que puede tener un impacto positivo en su rendimiento.

Cabanillas (2022) indicó que una evaluación de riesgos efectiva también puede contribuir a la eficiencia y productividad en el trabajo, al identificar y eliminar o reducir los riesgos laborales, se pueden evitar accidentes y enfermedades laborales, lo que a su vez puede disminuir el ausentismo y los costos asociados, los trabajadores que se sienten seguros y protegidos tienden a estar más comprometidos con su trabajo y son más propensos a mantener altos niveles de desempeño.

El objetivo específico tres sobre validar el modelo propuesto de control interno de un Gobierno Local de Lambayeque en 2023, los resultados respaldan la necesidad de contar con una buena comunicación y flujo de información en el entorno laboral, una comunicación efectiva permite que los trabajadores accedan a la información necesaria para realizar su trabajo de manera adecuada y eficiente; además, según Pirela (2005) una comunicación clara y abierta fomenta la colaboración y la coordinación entre las piezas del equipo, lo que puede mejorar el desempeño laboral y la calidad del trabajo realizado.

La información y comunicación también son fundamentales para la toma de decisiones informadas, cuando los trabajadores tienen acceso a la información relevante y actualizada, están mejor equipados para tomar decisiones acertadas en su trabajo, esto puede contribuir a una mayor autonomía y empoderamiento y puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral.

El estudio también examinó la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de Lambayeque en 2023, los resultados mostraron una correlación positiva fuerte (0.834) entre la supervisión y el desempeño laboral, lo que señala una correspondencia significativa entre estas

variables; además, el valor del p-valor (0.000) indica que esta correlación observada es altamente significativa estadísticamente y no es el resultado del azar.

Estos hallazgos respaldan la importancia de una supervisión efectiva en el entorno laboral, una supervisión adecuada implica proporcionar orientación, retroalimentación y apoyo del personal en el desempeño de sus tareas. Según Zamora (2019) cuando los trabajadores reciben una supervisión clara y de calidad, tienen una mejor comprensión de sus roles y responsabilidades, así como de las expectativas de desempeño, esto puede contribuir a un mayor compromiso y motivación.

Según Altamirano (2019) la supervisión efectiva también puede ayudar a identificar y abordar cualquier problema o dificultad que los trabajadores puedan enfrentar en su trabajo, al proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo, los supervisores pueden ayudar a los trabajadores a mejorar sus habilidades y competencias, lo que puede influir de forma positiva en su desempeño laboral.

Según Kakouris y Meliou (2011) los antecedentes y teorías presentados ofrecen un respaldo a los resultados obtenidos en cada uno de los objetivos planteados, los estudios anteriores, tanto a nivel internacional como nacional, han encontrado relaciones significativas entre variables relacionadas con el control interno de personal y el desempeño laboral en diversas instituciones y organizaciones, estos hallazgos respaldan la importancia de implementar políticas y prácticas efectivas de control interno, así como de promover una comunicación clara y una supervisión adecuada.

Según Medina (2016) la teoría de recursos humanos, se enfatiza la importancia de gestionar estratégicamente el recurso humano y establecer prácticas efectivas de recursos humanos para alinear el desempeño de los trabajadores con los objetivos organizacionales, esto implica la ejecución de sistemas de control interno de personal que promuevan un liderazgo transformacional sólido, la mejora perpetua de los sistemas de control interno y el desarrollo de habilidades de liderazgo.

Según Kana y Barraza (2001) la teoría de la expectativa destaca la importancia de las creencias y expectativas de los empleados sobre la relación entre el esfuerzo invertido y los resultados obtenidos, un control interno efectivo puede establecer claridad en cuanto a las expectativas de desempeño, los criterios de evaluación y las recompensas asociadas, lo que motiva a los empleados a esforzarse por alcanzar un alto desempeño.

Según Kisner y Vigoda (2017) la teoría del control resaltó la influencia del control ejercido en el entorno de trabajo sobre el desempeño laboral, un control interno efectivo proporciona un marco estructurado para dirigir y supervisar las actividades laborales, lo que contribuye a establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación y orientación adecuadas, y establecer incentivos y consecuencias claras, lo cual favorece un desempeño laboral exitoso.

Según Kliksberg (1996) la teoría del comportamiento organizacional destacó cómo los factores intrínsecos y exteriores influyen en el comportamiento de los individuos en el entorno laboral, un control interno de personal efectivo puede influir en el comportamiento de los empleados al establecer políticas y procedimientos claros.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se propuso un modelo de control interno que mejore el desempeño laboral de un gobierno local de Lambayeque considerando aspectos fundamentales como son la supervisión, evaluaciones de riesgo, verificaciones documentarias de gestión y una comunicación horizontal entre áreas, alineándose a los principios de iniciativa, servicio, voluntad, integridad y apertura.

Segunda:

Se afirmó que, a pesar de que una proporción significativa de los encuestados percibe un nivel regular de desempeño laboral (70.73%), existe un margen considerable para mejorar en áreas organizacionales de un Gobierno Local de Lambayeque en 2023.

Tercera:

Se aseveró que, la mayoría de los trabajadores del Gobierno Local de Lambayeque en 2023 perciben su productividad (45.12%), eficiencia (43.90%), eficacia (60.98%) como regulares, esta información sugiere la existencia de un amplio margen para mejorar el desempeño laboral en todas estas áreas.

Cuarta:

Se diseñó el modelo de control interno considerando las causas directas e indirectas (carencia de supervisiones, falta de comunicación, nepotismo, adecuación de ley SERVIR, gestión de personas) para proponer estrategias enfocadas en la optimización de instrumentos de gestión, desarrollo del modelo de control y articulación de esfuerzos de las áreas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al gerente de recursos humanos de la entidad enfocarse en implementar, revisar y optimizar el modelo de control interno, debido a que esto puede mejorar el desempeño laboral, siguiendo los aspectos normativos y documentos de gestión.

Segunda:

Se recomienda al gerente municipal implementar estrategias que impulsen la productividad, eficiencia y eficacia de los trabajadores, teniendo en cuenta que la mayoría de ellos percibe su desempeño como regular; estas estrategias pueden incluir capacitaciones, programas de motivación y optimización de procesos.

Tercera:

Se recomienda a la plana gerencial de la municipalidad articular esfuerzos en el desarrollo de un ambiente de trabajo positivo y en la implementación de actividades de control efectivas. Esto podría mejorar el rendimiento laboral general.

Cuarta:

Se recomienda que se prioricen los siguientes componentes al desarrollar un modelo de control interno de personal, según documentos de gestión: claridad en políticas y procedimientos, promoción de una cultura ética y capacitación constante.

Quinta:

Se recomienda al gerente municipal, la definición de responsabilidades cruciales para mejorar la carga de trabajo en la municipalidad. Solicitando apoyo de asesoría legal y Órgano de control interno.

Sexta:

Se recomienda al alcalde y gerente de recursos humanos promover la información y comunicación entre las diversas áreas de la entidad, a través de reuniones informativas semanales en las cuales se desarrollen los planes de la entidad, así como desarrollar y solucionar los problemas de la entidad.

Séptima:

Se recomienda al gerente de recursos humanos promover la supervisión entre las diversas áreas de la entidad, aplicando los documentos de gestión y los conceptos aplicables de la Ley del Procedimiento Administrativo General y Ley Orgánica de Municipalidades.

VIII. PROPUESTA

Descripción de la propuesta:

I. Datos generales:

- a. Nombre de la propuesta: MOCOPADE “Modelo de control para desempeño laboral en los colaboradores de un Gobierno Local”
- b. Institución: En una entidad municipal de Lambayeque.

II. Situación problemática

Evaluando la presente situación problemática sobre el desempeño que poseen los colaboradores del presente gobierno Local, se registra que la institución no cuenta con los objetivos alienados a las metas sobre todo evidencia la ausencia de supervisión sobre el seguimiento de las tareas, falta de comunicación entre las áreas. También, se evidencia la carencia de adecuación de sus planes de trabajo acuerdo a las normativas establecidas por SERVIR, y se observa una inadecuada gestión del personal.

III. Modelo

El modelo de empleado para mejorar el desempeño en los colaboradores de un Gobierno Local, sobre todo se tuvo en consideración la evaluación de riesgos, actividades de control, adecuado uso de la información y comunicación, y verificación de documentos de gestión, manifestando que las estrategias que contribuyen al adecuado desarrollo del modelo es la alcaldía, gerencia, gerencia de recursos humanos, y asesoría legal.

Considerando que uno de los objetivos del diseño de planes de acción para una eficiente articulación del planeamiento con los presupuestos asignados, capacitar a los servidores públicos sobre las normas de gestión para promover enfoques por resultados, establecer tareas para mejorar el sistema de información, seguimiento y evaluación de sectores para que brinden cuentas oportunas sobre los resultados.

IV. Estrategias

Las estrategias empleadas para el desarrollo de la propuesta, es la optimización de los instrumentos y herramientas de gestión, realizar actividades

que impulse la productividad, proponer desarrollo de modelo de control, y crear acciones de sinergia que permita articular los esfuerzos para mejorar el ambiente laboral. También, se tuvo por aporte teórico la posición y alcances de diversos autores, el de mayor relación que fundamenta la variable modelo de control interno fue el autor García (2022), y para la variable desempeño el autor Chanduvi (2020) que permitió reconocer las dimensiones de evaluación de cada una de las variables.

V. Principios

Se tuvo por principales principios que se basa la propuesta es la iniciativa, servicio, voluntad, integridad, y compromiso, dichos principios ayudará poder cumplir con cada una de las estrategias planteadas.

VI. Pilares

Los pilares también cumplen un rol importante, para poder cumplir con los objetivos de la propuesta, siendo necesario para que los colaboradores se comprometan a poder organizarse, a realizar sus funciones con ética profesional, a que el personal responsable realice un adecuado direccionamiento, y alinee las estrategias a los objetivos de modernización del estado, y lograr optimizar los recursos.

REFERENCIAS

- Acuy, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Auditores del órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90899>
- Agüero, W. (2020). *Sistema de control interno para el rendimiento laboral en el área recursos humanos de la Red Asistencial Lambayeque EsSalud*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46929>
- Alexis, J., & Alexis, V. (2020). Management of cooperative organizations: an analysis from the agency theory. *Guacamaya*. 5(1), 56-69. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/212/2121146006/html/>
- Aliaga, O., & Cofré, D. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*. 14(40), 38-59. <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Altamirano, R., & Guevara, L. (2019). *Evaluación de la auditoría financiera y su relación con la toma de decisiones gerenciales de la Municipalidad Provincial de Rioja, Región San Martín, año 2017*. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3404>
- Armijos, A. (2022). *Control interno y gestión administrativa en una empresa del sector eléctrico Santo Domingo, 2022*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107683>

- Bravo, M. (2023). *Gestión de personas y desempeño laboral del servidor público en un gobierno regional del norte del Perú*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109432>
- Borins, S. (2001). Public Management Reform: A Comparative Analysis / The Global Public Management Revolution: A Report on the Transformation of Governance. *Journal of Policy Analysis and Management*, 20(1), 177-179.
[https://doi.org/10.1002/1520-6688\(200124\)20:1%3C177::AID-PAM2013%3E3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/1520-6688(200124)20:1%3C177::AID-PAM2013%3E3.0.CO;2-J)
- Boston, J. (2000). The challenge of evaluating systemic change: the case of public management reform. *International Public Management Journal*, 3(1), 23-46.
[https://doi.org/10.1016/S1096-7494\(00\)00033-7](https://doi.org/10.1016/S1096-7494(00)00033-7)
- Cabanillas, G. (2022). *Sistema de control interno y gestión pública en la Municipalidad Provincial de Contumazá, Cajamarca – 2022*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98864>
- Calderón, A. (2022). *Control interno y modernización del estado en un Gobierno Regional, año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97740>
- Cortéz, M. (2020). *Propuesta de Estrategias de Comunicación Efectiva para mejorar la calidad de servicios en una Unidad Educativa de Guayaquil-Ecuador 2019*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49409>
- Chambilla, K. (2021). *Control interno y desempeño laboral del personal fiscal del distrito fiscal de Madre de Dios, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76655>

Chanduví, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40072>

Concepcion, D., Gonzalez, E., García, R., & Mino, J. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Revista Científica de la UCSA*. 6(1), 76-87. [https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006\(01\)076-087](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2019.006(01)076-087)

CONCYTEC. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica*.

Diaz, E. & Lozano, P. (2018). *Sistema de Control Interno y Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local- Bagua*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26511>

Durán, J., Moré, A. E., Mas-Montserrat, M., & Salvadori, L. (2019). The tax gap as a public management instrument: application to wealth taxes. *Applied Economic Analysis*, 27(81), 207-225. <https://doi.org/10.1108/AEA-09-2019-0028>

Erivan, F., Jose, M., & Gilmara Mendes da, C. (2015). Public management in brazil: a measuring proposal aiming citizen tax education. *Revista De Contabilidade e Organizações*, 9(25). <https://doi.org/10.11606/rco.v9i25.55522>

- Espinoza, F. & Cervantes, R. (2021). Literature review: the inquiry-based learning methodology. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(1), 1079-1093.
- García, H. (2022). *Control interno y gestión administrativa en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78504>
- Gruering, G. (2001). Origin and theoretical basis of new public management. *International Public Management Journal*, 4(1), 1-25. [https://doi.org/10.1016/S1096-7494\(01\)00041-1](https://doi.org/10.1016/S1096-7494(01)00041-1)
- Huamán, C. (2022). *Sistema de Control Interno y Proceso de Contratación de Bienes y Servicios en la UGEL Cotabambas-Apurímac, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99574>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Perú: Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones. Semestre móvil: julio – diciembre 2022*. [Informe Técnico, Instituto Nacional de Estadística e Informática]. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/gobernabilidad-febrero-2023-j.pdf>
- Junaid A., & Shahzad, U. (2016). New public management, cost savings and regressive effects: A case from a less developed country. *Critical Perspectives on Accounting* 41(1), 18-33. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.07.002>

- Kakouris, A., & Meliou, E. (2011). New Public Management: Promote the Public Sector Modernization Through Service Quality. Current Experiences and Future Challenges. *Public Organization Review*, 11(4), 351-369.
<https://doi.org/10.1007/s11115-010-0134-3>
- Kana, L., & Barraza, F. (2001). Taxing time for e-government. *Organisation for Economic Cooperation and Development.the OECD Observer*, (224), 50-51.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/taxing-time-e-government/docview/217458335/se-2>
- Kisner, M., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The provenance of public management and its future: is public management here to stay? *The International Journal of Public Sector Management*, 30(6-7), 532-546.
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-05-2017-0143>
- Kliksberg, B. (1996). Modernization of the State for the social development: important questions. *Revista De Administração Pública*, 30(1), 78-90.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/modernization-state-social-development-important/docview/1643151442/se-2>
- Ley N° 27972. (27 de mayo de 2003). Ley Orgánica de Municipalidades. El Peruano.
<https://www.elperuano.pe/NormasElperuano/2003/05/27/1068665-1.html>
- Ley N° 27785. (22 de julio de 2002). Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. El Peruano.
<https://www.elperuano.pe/NormasElperuano/2002/07/22/913679-4.html>
- Decreto Supremo N° 072-2002-PCM. (20 de noviembre de 2002). Reglamento de la Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la

- República. El Peruano.
<https://www.elperuano.pe/NormasElperuano/2002/11/20/968423-5.html>
- Ley N° 28175. (12 de marzo de 2004). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. El Peruano.
<https://www.elperuano.pe/NormasElperuano/2004/03/12/1121294-1.html>
- Ley N° 30057. (3 de julio de 2013). Ley de Modernización de la Gestión del Estado. El Peruano.
<https://www.elperuano.pe/NormasElperuano/2013/07/03/1198679-1.html>
- Lynn, E. (1998). The new public management: How to transform a theme into a legacy. *Public Administration Review*, 58(3), 231-237.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/new-public-management-how-transform-theme-into/docview/197171782/se-2>
- López, D. (2022). *Control interno en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chongoyape, Lambayeque 2022*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103421>
- Luna, O., Ronald, C., & Andrade, F. (2019). Culture and organizational climate in the work performance of employees of the coastal education districts in Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 11(5), 327-335.
- Mascarenhas, R. C. (1993). Building an Enterprise Culture in the Public Sector: Reform of the Public Sector in Australia, Britain, and New Zealand. *Public Administration Review*, 53(4), 319–328. <https://doi.org/10.2307/977144>
- Matei, A., & Antonie, C. (2014). The New Public Management within the Complexity Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109 (2014). 1125 – 1129.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.599>

- Medina, P. (2016). Analysis and application of the coso internal control model in the human resources areas of public health organizations in Andalusia. *Interciencia*, 20(3), 133-156. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/11879>
- Morejón, V., & Pérez, S. (2020). Internal control a science that evolves: Evolutionary technical vision COSO, MICIL, COCO. *Dominio de las Ciencias*. 6(3), 718-733.
- Noore, A. (2006). Public management reform in Malaysia: Recent initiatives and experiences. *The International Journal of Public Sector Management*, 19(4), 339-358. <https://doi.org/10.1108/09513550610669185>
- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Epistemological understanding of the testist on quantitative, qualitative and mixed investigations. *Revista Orbis*. 15(45), 13-22.
<https://www.proquest.com/openview/59ddb608a3d970a1fb86cffc3bd75769/>
- OECD (2022), Building Trust to Reinforce Democracy: Main Findings from the 2021 OECD Survey on Drivers of Trust in Public Institutions, Building Trust in Public Institutions, *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/b407f99c-en>
- Palacios, M. (2021). *Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68687>
- Pilar, I., Vargas, A., Peñafiel, A., & Alvarado, P. (2020). Organizational behavior of public and private companies in Ecuador. *Domino de las Ciencias*, 6(2), 955-974.

- Piscoya, A. (2022). *Internal Control for effective Administrative Management*. Editorial Management.
- Ramos, M. (2020). *Sistema de control interno para el rendimiento laboral en el área recursos humanos de la Red Asistencial Lambayeque EsSalud*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46929>
- Romero, A. (2022). *Gestión escolar y productividad laboral de los directivos en una institución pública de Lima-Metropolitana 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77625>
- Sánchez, L. (2023). *La gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Comisaría La Familia de Trujillo, 2022*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114989>
- Siancas, W. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63217>
- Fernández, E., & López, Y. (2022). *Proposal for the management of labor conflicts in the unit of university social welfare of the University of La Guajira*. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/550>
- Ganga, F., Albort, G., Chavarria, C., & Leal, A. (2020). Research performance of Ibero-American universities: An empirical analysis based on the Agency Theory. *Interciencia*, 45 (4), 192-200.

- García, H. (2022). *Control interno y gestión administrativa en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78504>
- Pedro, A. (2020). *Control interno y su influencia en el desempeño laboral de los servidores, UGEL 07 de San Borja, Lima – 2019*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46008>
- Pinto, G., Estrada, G., Inche Mitma, J. L., & Mancesidor, J. M. G. (2022). Participación ciudadana y gestión pública en Lima, Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100), 1474.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.12>
- Pirela, A. (2005). Internal control case study. *Telos: Journal of Interdisciplinary Studies in the Social Sciences*, 7(3), 483-495.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/1241>
- Rondán, S. (2022). *Control interno y las contrataciones públicas del Gobierno Regional de Ancash, 2021*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99822>
- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31465>
- Saavedra, J. (2022). *Propuesta de gestión del control interno para mejorar la contratación pública, Gerencia Territorial Huallaga Central Juanjuí – 2022*.

- [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97407>
- Tan, E., Mahula, S., & Crompvoets, J. (2022). Blockchain governance in the public sector: A conceptual framework for public management. *Government Information Quarterly*, 39(1), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2021.101625>
- Thanh, T., Quang, B. & Phong, N. (2022). *The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership*. *Heliyon*, 8(2), e08954. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08954>
- Tesen, D. (2022). *Control interno y desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, 2022*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111633>
- Ulloa, E. (2021). *El sistema de control interno y gestión administrativa en la oficina de administración del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo, 2020*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82889>
- Vargas, R. (2022). *Control interno y proceso de selección de personal en la gerencia regional de educación Lambayeque*. [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78048>
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2020). Research Methodology and Techniques: resources for project development, data analysis and scientific writing. *Brujas* 5(1), 31-56. <https://doi.org/11336/160315>
- Zamora, E., Narváez, C. & Erazo, J. (2019). Incidence of internal control in the administrative management of HEIs. Case: Pastoral Department, Salesian

Polytechnic University. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. 4(2).
321-348.

Zavaleta, A. (2023). *Corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021. Corrupción en las contrataciones de personal administrativo en el Ministerio Público – Lima Centro, 2021.* [Tesis para optar el grado de maestro, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113657>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|--|---|-----------------------------------|---|--------------------|
| Modelo de control Interno | Según García (2022), el modelo de control interno describe al conjunto de políticas, instrucciones y habilidades implementados dentro de una entidad para garantizar la eficacia y eficiencia de los ordenamientos relacionados con el personal, así como el amparo de los activos de la entidad y el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. | Elementos y componentes específicos que se utilizan para efectuar y mantener el control interno en una organización. Estos elementos tienen que ver con el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y supervisión. | Ambiente y actividades de control | Existencia de políticas y procedimientos claros y actualizados. | Observación |
| | | | | Cultura ética y de integridad. | |
| | | | | Capacitación y desarrollo adecuado. | |
| | | | | Comunicación abierta y transparente. | |
| | | | Evaluación de riesgos | Responsabilidades y autoridades claras. | |
| | | | | Identificación de riesgos relevantes. | |
| | | | | Evaluación y análisis de riesgos. | |
| | | | | Establecimiento de controles internos. | |
| | | | Información y comunicación | Monitoreo y revisión de riesgos. | |
| | | | | Comunicación de riesgos. | |
| | | | | Acceso a información relevante. | |
| | | | | Calidad y precisión de la información. | |
| | | | Supervisión | Comunicación efectiva de políticas y procedimientos. | |
| | | | | Canales de comunicación abiertos y eficientes. | |
| | | | | Comunicación de resultados y hallazgos relevantes. | |
| | | | | Claridad de las expectativas de desempeño. | |
| Apoyo y retroalimentación de los superiores. | | | | | |
| | Monitoreo del desempeño y cumplimiento de objetivos. | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|--|---------------|---|---------------------------|
| | | | | Promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable. | |
| | | | | Fomento del desarrollo profesional. | |
| Desempeño laboral | Según Chanduví (2020), se refiere al grado o nivel en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas, así como sus resultados obtenidos en ratio a los objetivos y metas establecidos, representa una medida de la atributo y cuantía de trabajo realizado por un individuo en su centro laboral, el desempeño laboral se refiere al rendimiento de un trabajador en su puesto de trabajo. | Grado o nivel que un servidor público tiene en los aspectos de productividad, eficiencia y eficacia en su entorno laboral. | Productividad | Cumplimiento de metas | Escala Likert de 5 puntos |
| | | | | Eficiencia en el uso de recursos | |
| | | | | Calidad del trabajo | |
| | | | | Cumplimiento de plazos | |
| | | | | Volumen de trabajo realizado | |
| | | | Eficiencia | Uso óptimo de los recursos | |
| | | | | Tiempo de ejecución de tareas | |
| | | | | Optimización de procesos | |
| | | | | Reducción de costos | |
| | | | | Automatización de tareas | |
| | | | Eficacia | Logro de resultados | |
| | | | | Impacto en el cumplimiento de metas organizacionales | |
| | | | | Satisfacción de los usuarios o ciudadanos | |
| | | | | Orientación a resultados | |
| Evaluación de desempeño positiva | | | | | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Miguel Ángel Jara Vergara.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el control interno y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local de Lambayeque.

Atendiendo a su espíritu de colaboración se le solicita llenar el presente cuestionario que servirá para la mejora institucional de la entidad

ENCUESTA N° _____ FECHA: ____/____/____

INSTRUCCIONES: Por favor, valore en una escala de 1 al 5 el grado de importancia que otorga a las siguientes preguntas, luego dibuje una “x” en el recuadro que corresponda a la alternativa que Ud. Eligió como su respuesta final.

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

| Dimensión: Productividad | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? | | | | | |
| 2 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? | | | | | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? | | | | | |
| 4 | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? | | | | | |
| 5 | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? | | | | | |
| Dimensión: Eficiencia | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7 | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? | | | | | |
| 8 | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? | | | | | |
| 10 | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? | | | | | |
| Dimensión: Eficacia | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? | | | | | |
| 12 | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? | | | | | |
| 13 | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? | | | | | |
| 14 | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? | | | | | |
| 15 | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? | | | | | |

Anexo 3. Validez por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios sobre “Modelo de control para desempeño laboral en los colaboradores de un Gobierno Local, Lambayeque”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | Dr. Johnny Cueva Valdivia |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Organizacional |
| Áreas de experiencia profesional: | Gestión Pública, Educación, investigación, seguridad informática |
| Institución donde labora: | Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua - UNIFSLB |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario: Desempeño laboral |
| Autor(a): | Jara Vergara Miguel Ángel |
| Procedencia: | Chiclayo |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Servidores públicos de una municipalidad distrital. |
| Significación: | La escala está compuesta por 5 ítems donde, 1 significa nunca, y 5 siempre, asimismo, con dimensiones e indicadores que tendrán como objetivo medir la ley servir y desempeño laboral. |

4. Soporte teórico

| Variable | Dimensiones | Definición |
|-------------------|---------------|--|
| Desempeño laboral | Productividad | Según Chanduví (2020), se refiere a la capacidad de un empleado para generar resultados y producir volúmenes de trabajo adecuados en un tiempo prudencial. |
| Desempeño laboral | Eficiencia | Según Romero (2022), se refiere a la capacidad de un servidor público para optimizar los recursos disponibles y evitar desperdiciarlos |
| Desempeño laboral | Eficacia | Según Ramos (2020), se refiere a la capacidad de un servidor público para conseguir los objetivos y metas determinados por la institución. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios adaptados por el estudiante Jara (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (altonivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
|-------------------------------------|

| |
|----------------------|
| 2. Bajo Nivel |
|----------------------|

| |
|--------------------------|
| 3. Moderado nivel |
|--------------------------|

| |
|----------------------|
| 4. Alto nivel |
|----------------------|

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|-------------------|---|--|---------------|----------------------------------|--|
| Desempeño laboral | Según Chanduvi (2020), se refiere al grado o nivel en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas, así como sus resultados obtenidos en relación a los objetivos y metas establecidos, representa una medida de la atributo y cuantía de trabajo realizado por un individuo en su centro laboral, el desempeño laboral se refiere al rendimiento de un trabajador en su puesto de trabajo. | Grado o nivel que un servidor público tiene en los aspectos de productividad, eficiencia y eficacia en su entorno laboral. | Productividad | Cumplimiento de metas | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? |
| | | | | Eficiencia en el uso de recursos | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? |
| | | | | Calidad del trabajo | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? |
| | | | | Cumplimiento de plazos | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? |
| | | | | Volumen de trabajo realizado | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? |
| | | | Eficiencia | Uso óptimo de los recursos | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? |
| | | | | Tiempo de ejecución de tareas | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? |
| | | | | Optimización de procesos | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? |
| | | | | Reducción de costos | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? |

| | | | | | |
|--|--|--|----------|--|---|
| | | | | Automatización de tareas | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? |
| | | | Eficacia | Logro de resultados | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? |
| | | | | Impacto en el cumplimiento de metas organizacionales | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? |
| | | | | Satisfacción de los usuarios o ciudadanos | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? |
| | | | | Orientación a resultados | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? |
| | | | | Evaluación de desempeño positiva | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Productividad | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | Eficiencia | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 4 | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| Eficacia | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. CUEVA VALDIVIA JOHNNY DNI: 16703164

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

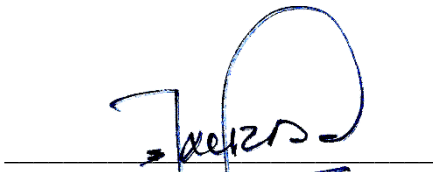
7 de julio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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


DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141
DNI: 16703164



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CUEVA VALDIVIA**
Nombres **JOHNNY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16703164**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCIÓN**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **20/07/20**
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**
Diploma **052-086376**
Fecha Matrícula **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001386068

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2023 22:59:47-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios sobre “**Modelo de control para desempeño laboral en los colaboradores de un Gobierno Local, Lambayeque**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez: | MEREGILDO SILVA RAMIREZ |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA-AMAZONAS |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (3) Más de 5 años () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Artículos científicos y libros |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario: Desempeño laboral |
| Autor(a): | Jara Vergara Miguel Ángel |
| Procedencia: | Chiclayo |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Servidores públicos de una municipalidad distrital. |
| Significación: | La escala está compuesta por 5 ítems donde, 1 significa nunca, y 5 siempre, asimismo, con dimensiones e indicadores que tendrán como objetivo medir la ley servir y desempeño laboral. |

4. Soporte teórico

| Variable | Dimensiones | Definición |
|-------------------|---------------|--|
| Desempeño laboral | Productividad | Según Chanduví (2020), se refiere a la capacidad de un empleado para generar resultados y producir volúmenes de trabajo adecuados en un tiempo prudencial. |
| Desempeño laboral | Eficiencia | Según Romero (2022), se refiere a la capacidad de un servidor público para optimizar los recursos disponibles y evitar desperdiciarlos |
| Desempeño laboral | Eficacia | Según Ramos (2020), se refiere a la capacidad de un servidor público para conseguir los objetivos y metas determinados por la institución. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios adaptados por el estudiante Jara (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| indicador que está midiendo. | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (altonivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|-------------------|---|--|---------------|----------------------------------|--|
| Desempeño laboral | Según Chanduvi (2020), se refiere al grado o nivel en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas, así como sus resultados obtenidos en relación a los objetivos y metas establecidos, representa una medida de la atributo y cuantía de trabajo realizado por un individuo en su centro laboral, el desempeño laboral se refiere al rendimiento de un trabajador en su puesto de trabajo. | Grado o nivel que un servidor público tiene en los aspectos de productividad, eficiencia y eficacia en su entorno laboral. | Productividad | Cumplimiento de metas | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? |
| | | | | Eficiencia en el uso de recursos | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? |
| | | | | Calidad del trabajo | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? |
| | | | | Cumplimiento de plazos | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? |
| | | | | Volumen de trabajo realizado | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? |
| | | | Eficiencia | Uso óptimo de los recursos | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? |
| | | | | Tiempo de ejecución de tareas | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? |
| | | | | Optimización de procesos | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? |
| | | | | Reducción de costos | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? |

| | | | | | |
|--|--|--|----------|--|---|
| | | | | Automatización de tareas | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? |
| | | | Eficacia | Logro de resultados | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? |
| | | | | Impacto en el cumplimiento de metas organizacionales | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? |
| | | | | Satisfacción de los usuarios o ciudadanos | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? |
| | | | | Orientación a resultados | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? |
| | | | | Evaluación de desempeño positiva | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? |

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Productividad | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | Eficiencia | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 4 | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| Eficacia | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. SILVA RAMIREZ MEREGILDO

DNI: 27856219

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, 06 de julio de 2023



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Colegio de Ingenieros del Perú N° 53682
DNI: 27856219



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SILVA RAMIREZ**
Nombres **MEREGILDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27856219**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/09/20**
Resolución/Acta **0233-2020-UCV**
Diploma **052-090396**
Fecha Matricula **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001386069

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2023 23:03:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios sobre “**Modelo de control para desempeño laboral en los colaboradores de un Gobierno Local, Lambayeque**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer público. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | MARIA ADELA SANCHEZ BARTUREN |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa () Organizacional(<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD |
| Institución donde labora: | IE. 537 - JLO |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) Más de 5 años () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Artículos científicos |

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la prueba: | Cuestionario: Desempeño laboral |
| Autor(a): | Jara Vergara Miguel Ángel |
| Procedencia: | Chiclayo |
| Administración: | Presencial |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Servidores públicos de una municipalidad distrital. |
| Significación: | La escala está compuesta por 5 ítems donde, 1 significa nunca, y 5 siempre, asimismo, con dimensiones e indicadores que tendrán como objetivo medir la ley servir y desempeño laboral. |

4. Soporte teórico

| Variable | Dimensiones | Definición |
|-------------------|---------------|--|
| Desempeño laboral | Productividad | Según Chanduví (2020), se refiere a la capacidad de un empleado para generar resultados y producir volúmenes de trabajo adecuados en un tiempo prudencial. |
| Desempeño laboral | Eficiencia | Según Romero (2022), se refiere a la capacidad de un servidor público para optimizar los recursos disponibles y evitar desperdiciarlos |
| Desempeño laboral | Eficacia | Según Ramos (2020), se refiere a la capacidad de un servidor público para conseguir los objetivos y metas determinados por la institución. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios adaptados por el estudiante Jara (2023). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |

| | | |
|--|---------------------------------------|--|
| indicador que está midiendo. | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (altonivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

| |
|-------------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|-------------------|---|--|---------------|----------------------------------|--|
| Desempeño laboral | Según Chanduvi (2020), se refiere al grado o nivel en el que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas, así como sus resultados obtenidos en relación a los objetivos y metas establecidos, representa una medida de la atributo y cuantía de trabajo realizado por un individuo en su centro laboral, el desempeño laboral se refiere al rendimiento de un trabajador en su puesto de trabajo. | Grado o nivel que un servidor público tiene en los aspectos de productividad, eficiencia y eficacia en su entorno laboral. | Productividad | Cumplimiento de metas | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? |
| | | | | Eficiencia en el uso de recursos | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? |
| | | | | Calidad del trabajo | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? |
| | | | | Cumplimiento de plazos | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? |
| | | | | Volumen de trabajo realizado | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? |
| | | | Eficiencia | Uso óptimo de los recursos | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? |
| | | | | Tiempo de ejecución de tareas | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? |
| | | | | Optimización de procesos | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? |
| | | | | Reducción de costos | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? |

| | | | | | |
|--|--|--|----------|--|---|
| | | | | Automatización de tareas | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? |
| | | | Eficacia | Logro de resultados | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? |
| | | | | Impacto en el cumplimiento de metas organizacionales | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? |
| | | | | Satisfacción de los usuarios o ciudadanos | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? |
| | | | | Orientación a resultados | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? |
| | | | | Evaluación de desempeño positiva | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? |

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
DESEMPEÑO LABORAL**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Claridad ¹ | | | | Coherencia ² | | | | Relevancia ³ | | | | Observaciones/ Recomendaciones |
|----|--|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| | Productividad | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado cumplir las metas y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera consistente? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas y responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo se caracteriza por mantener altos estándares de calidad y precisión en los resultados obtenidos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Considera usted que cumple con los plazos establecidos para la entrega de sus tareas y proyectos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que ha logrado realizar un volumen significativo de trabajo en relación con los objetivos y metas establecidos? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | Eficiencia | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que utiliza de manera eficiente los recursos disponibles para realizar sus tareas, maximizando su rendimiento? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que logra completar sus tareas asignadas en un tiempo adecuado y sin demoras innecesarias? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que participa activamente en la identificación y aplicación de mejoras en los procesos de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y reducir los tiempos de ejecución? | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 4 | ¿Considera usted que contribuye a la reducción de costos en su área de trabajo, ya sea mediante el uso eficiente de recursos o la identificación de alternativas más económicas? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que utiliza herramientas o tecnologías que le permiten automatizar tareas repetitivas o que demandan mucho tiempo, con el fin de agilizar los procesos y aumentar la eficiencia? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| Eficacia | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Considera usted que ha logrado alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su puesto de trabajo de manera efectiva? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Considera usted que su desempeño ha contribuido de manera significativa al logro de las metas y objetivos de la organización? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | ¿Considera usted que su trabajo ha generado un impacto positivo en la satisfacción de los usuarios o ciudadanos a quienes sirve? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | ¿Considera usted que se enfoca en la consecución de resultados y se esfuerza por obtener los mejores resultados posibles en su área de trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿Considera usted que ha recibido evaluaciones de desempeño positivas que reconocen su eficacia y logros en el cumplimiento de sus responsabilidades? | | | | X | | | | X | | | | X | |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

| | | | |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
| 1. No cumple con el criterio | 2. Bajo Nivel | 3. Moderado nivel | 4. Alto nivel |
|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. MARIA ADELA SANCHEZ BARTUREN

DNI: 44097112

Especialidad del validador (a): Dr. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, 06 de julio de 2023



MG. MARIA ADELA SANCHEZ BARTUREN



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANCHEZ BARTUREN**
Nombres **MARIA ADELA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **44097112**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/07/22**
Resolución/Acta **0407-2022-UCV**
Diploma **052-166211**
Fecha Matricula **10/01/2015**
Fecha Egreso **22/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001386071

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2023 23:05:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO: FORMATO DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN EXPERTO 1

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Modelo de control para el desempeño laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2023**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria: 2 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado: Jefa recursos humanos
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Municipalidad de Catache
- 1.4. Grado académico: Magíster en Gestión pública

Test de autoevaluación del experto:

Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|---|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia | X | | |
| Trabajos de autores nacionales | X | | |
| Trabajados de autores extranjeros | X | | |
| Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio. | X | | |
| Su intuición | X | | |

PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

| | |
|--|------------------------------------|
| Nombres y apellidos del experto | ATOCHÉ ESPINOZA EVELYN IBET |
|--|------------------------------------|

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Modelo de control para el desempeño laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2023.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

| Nº | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Denominación de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Secciones que comprende | | X | | | |
| 4 | Nombre de estas secciones | | X | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio | X | | | | |

1.2.

CONTENIDO

| Nº | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto | X | | | | |
| 2 | Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Presenta principios de gestión consistentes | X | | | | |
| 4 | Fundamentación coherente y consistente | X | | | | |
| 5 | Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación | X | | | | |
| 7 | Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación | X | | | | |
| 8 | Presenta estrategias metodológicas coherentes | X | | | | |
| 9 | Presenta esquema síntesis | X | | | | |
| 10 | | | | | | |

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| Nº | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--------------------|----|----|---|----|---|
| 1 | Pertinencia | X | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| 2 | Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación. | X | | | | |
| 4 | El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación | X | | | | |

Lugar y fecha Chiclayo, 01 de Agosto 2023



Mg. Ibet Atoche Espinoza
 Magister en gestión pública
 Código SUNEDU N° 052-126468
 DNI: 74153761
 Correo personal: ibet.atoche@gmail.com
 Numero de Celular: 950073828

DNI N° 74153761

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

| | |
|----------------------------------|------------------------|
| Apellidos | ATOCHE ESPINOZA |
| Nombres | EVELYN IBET |
| Tipo de Documento de Identidad | DNI |
| Numero de Documento de Identidad | 74153761 |

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

| | |
|--------------------|--|
| Nombre | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. |
| Rector | TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA |
| Secretario General | LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA |
| Director | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL |

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

| | |
|---------------------|-----------------------------------|
| Grado Académico | MAESTRO |
| Denominación | MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA |
| Fecha de Expedición | 20/09/21 |
| Resolución/Acta | 0557-2021-UCV |
| Diploma | 052-126468 |
| Fecha Matrícula | 01/04/2019 |
| Fecha Egreso | 09/08/2020 |

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000868792

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 17/08/2022 10:31:02-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO 2

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTO

PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Modelo de control para el desempeño laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2023.**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

Datos generales del experto encuestado:

1.5. Cargos que ha ocupado: Encargada administrativa

1.6. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Municipalidad de Catache

1.7. Años de experiencia: 2 años

1.8. Grado académico: Magister en Gestión pública

Test de autoevaluación del experto:

Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|---|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia | X | | |
| Trabajos de autores nacionales | X | | |
| Trabajos de autores extranjeros | | X | |
| Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio. | X | | |
| Su intuición | X | | |

PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

| | |
|--|-------------------------------|
| Nombres y apellidos del experto | Mg. Rumiche Irigoín Liz Karim |
|--|-------------------------------|

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Modelo de control para el desempeño laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2023** Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

| Nº | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Denominación de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Secciones que comprende | X | | | | |
| 4 | Nombre de estas secciones | | X | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio | X | | | | |

a. CONTENIDO

| Nº | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto | X | | | | |
| 2 | Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Presenta principios de gestión consistentes | X | | | | |
| 4 | Fundamentación coherente y consistente | X | | | | |
| 5 | Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación | X | | | | |
| 7 | Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación | X | | | | |
| 8 | Presenta estrategias metodológicas coherentes | X | | | | |
| 9 | Presenta esquema síntesis | X | | | | |
| 10 | | | | | | |

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| Nº | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Pertinencia | | X | | | |
| 2 | Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación. | X | | | | |
| 4 | El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación | X | | | | |

Lugar y fecha Chiclayo, 01 de Agosto 2023



Mg. Lic Karim Rumiche Irigoien

DNI: 71592850

Firma _____

DNI N°: 71592850

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUMICHE IRIGOIN**
Nombres **LIZ KARIM**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **71592850**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **25/11/20**
Resolución/Acta **0369-2020-UCV**
Diploma **052-096541**
Fecha Matrícula **01/02/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762341

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 02/06/2022 22:31:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO 3:

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

1. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Modelo de control para el desempeño laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2023.**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

2. Datos generales del experto encuestado:

2.1 Cargos que ha ocupado: Encargado del área proyectos de inversión

2.2 Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Municipalidad de Illimo

2.3 Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 5 años

2.4 Grado académico: Maestro en Gestión Pública

II. Test de autoevaluación del experto:

Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

| Fuentes de argumentación | Grado de influencia en las fuentes de argumentación | | |
|---|---|-------|------|
| | Alto | Medio | Bajo |
| Análisis teóricos realizados por Ud. | X | | |
| Su propia experiencia | X | | |
| Trabajos de autores nacionales | X | | |
| Trabajados de autores extranjeros | X | | |
| Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio. | X | | |
| Su intuición | X | | |

PARTE : EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

| | |
|--|----------------------------|
| Nombres y apellidos del experto | Mg. Ventura Carrillo Percy |
|--|----------------------------|

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Modelo de control para el desempeño laboral de los colaboradores de un Gobierno Local, 2023.**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

| Nº | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Denominación de la propuesta | X | | | | |
| 2 | Representación gráfica de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Secciones que comprende | | X | | | |
| 4 | Nombre de estas secciones | X | | | | |
| 5 | Elementos componentes de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 6 | Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones | X | | | | |
| 7 | Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio | X | | | | |

a. CONTENIDO

| Nº | Aspecto a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|--|----|----|---|----|---|
| 1 | Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto | X | | | | |
| 2 | Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta | X | | | | |
| 3 | Presenta principios de gestión consistentes | X | | | | |
| 4 | Fundamentación coherente y consistente | X | | | | |
| 5 | Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación | X | | | | |
| 7 | Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación | X | | | | |
| 8 | Presenta estrategias metodológicas coherentes | X | | | | |
| 9 | Presenta esquema síntesis | X | | | | |
| 10 | | | | | | |

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

| Nº | Aspectos a evaluar | MA | BA | A | PA | I |
|----|---|----|----|---|----|---|
| 1 | Pertinencia | x | | | | |
| 2 | Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación | X | | | | |
| 3 | Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación. | X | | | | |
| 4 | El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación | X | | | | |

Lugar y fecha Chiclayo, 01 de Agosto 2023



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHICLAYO
MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CHICLAYO
Calle 10 de Agosto, Chiclayo - Lambayeque

firma _____

DNI N° 47788689

Expreso mi gratitud por sus valiosas consideraciones



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VENTURA CARRILLO**
Nombres **PERCY GROVER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **47788689**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **17/10/22**
Resolución/Acta **0612-2022-UCV**
Diploma **052-175223**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **01/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
08 de Junio de 2023



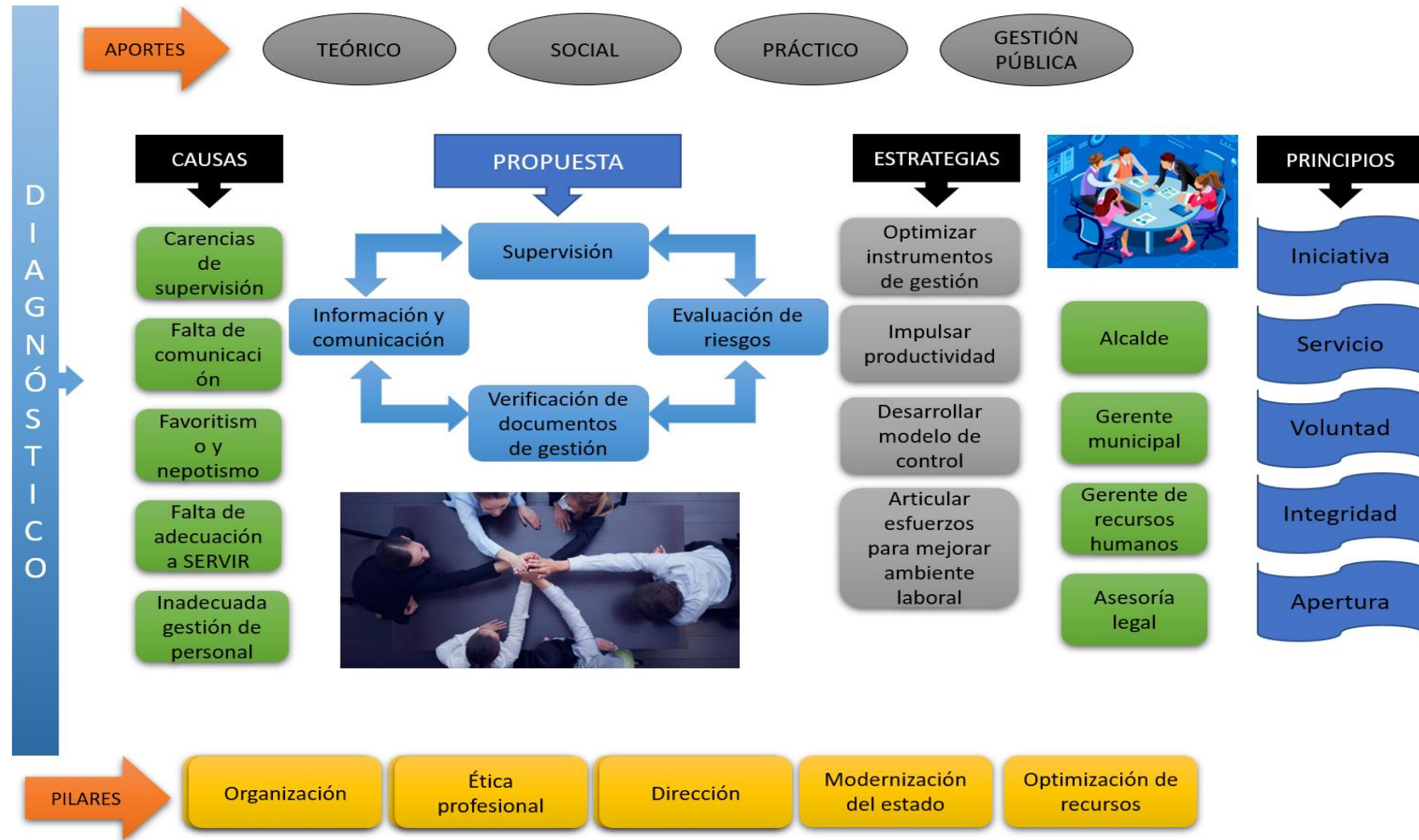
CÓDIGO VIRTUAL 0001322929



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 08/06/2023 22:14:24-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Anexo 4. Propuesta



Anexo 5. Base de datos de prueba piloto

| CI _A C_ 1 | CI _A C_ 2 | CI _A C_ 3 | CI _A C_ 4 | CI _A C_ 5 | CI _E R_ 6 | CI _E R_ 7 | CI _E R_ 8 | CI _E R_ 9 | CI _E R_ 10 | CI _I C_ 11 | CI _I C_ 12 | CI _I C_ 13 | CI _I C_ 14 | CI _I C_ 15 | CI _S U_ 16 | CI _S U_ 17 | CI _S U_ 18 | CI _S U_ 19 | CI _S U_ 20 | DL _P R_ 1 | DL _P R_ 2 | DL _P R_ 3 | DL _P R_ 4 | DL _P R_ 5 | DL _E FI_ 6 | DL _E FI_ 7 | DL _E FI_ 8 | DL _E FI_ 9 | DL _E FI_ 10 | DL _E FA_ 1 | DL _E FA_ 2 | DL _E FA_ 3 | DL _E FA_ 4 | DL _E FA_ 5 |
|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |

Anexo 6. Base de datos de aplicación

| CI _A C_1 | CI _A C_2 | CI _A C_3 | CI _A C_4 | CI _A C_5 | CI _E R_6 | CI _E R_7 | CI _E R_8 | CI _E R_9 | CI _E R_10 | CI _I C_11 | CI _I C_12 | CI _I C_13 | CI _I C_14 | CI _I C_15 | CI _S U_16 | CI _S U_17 | CI _S U_18 | CI _S U_19 | CI _S U_20 | DL _P R_1 | DL _P R_2 | DL _P R_3 | DL _P R_4 | DL _P R_5 | DL _E FI_6 | DL _E FI_7 | DL _E FI_8 | DL _E FI_9 | DL _E FI_10 | DL _E FA_1 | DL _E FA_2 | DL _E FA_3 | DL _E FA_4 | DL _E FA_5 | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | |
| 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | |
| 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | |
| 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | |
| 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | |
| 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | |
| 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | |
| 1 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | |
| 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | | | | |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | | | | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | | | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | | | | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | | | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | | | | |
| 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | | | | |
| 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | | | | |
| 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | | | | |
| 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLON PRIETO RAFAEL DAMIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Modelo de control para desempeño laboral en los colaboradores de un Gobierno Local, Lambayeque.", cuyo autor es JARA VERGARA MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| VILLON PRIETO RAFAEL DAMIAN DNI: 18109477 ORCID: 0000-0002-5248-4858 | Firmado electrónicamente por: VILLONPR el 02-08- 2023 21:12:36 |

Código documento Trilce: TRI - 0627310