



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad  
Provincial de Picota, San Martín - 2024

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

**AUTORA:**

Llanos Vasquez, Ericka Lisset ([orcid.org/0000-0001-9260-5987](https://orcid.org/0000-0001-9260-5987))

**ASESORES:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán ([orcid.org/0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice ([orcid.org/0000-0001-8137-1361](https://orcid.org/0000-0001-8137-1361))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO - PERÚ**

**2024**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024", cuyo autor es LLANOS VASQUEZ ERICKA LISSET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 06-08-2024 14:51:24
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SAAVEDRASA el 01-08-2024 23:07:47

Código documento Trilce: TRI - 0804423





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LLANOS VASQUEZ ERICKA LISSET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LLANOS VASQUEZ ERICKA LISSET DNI: 47181878 ORCID: 0000-0001-9260-5987	Firmado electrónicamente por: ELLANOSVA27 el 09- 07-2024 08:32:37

Código documento Trilce: INV - 1707047

## Dedicatoria

A Jharitza Nathaniel Cherres Llanos, mi hija, quien es mi motor e inspiración para salir adelante, quien me enseña e impulsa cada día a ser mejor persona y por quien busco mi crecimiento profesional, así como es culminar esta maestría.

Ericka

## Agradecimiento

A Juliana Y. Vasquez Díaz, mi madre, quién siempre ha sido la que me impulsaba a seguir adelante y la que ha apostado en mi crecimiento profesional sin dudar en mi potencial, la que gracias a ella soy profesional, Gracias mamá por la ayuda incondicional, sin ti, nada de esto sería posible.

Al Dr. Renán Saavedra Sandoval, quien nos guio en esta etapa final del programa, quien compartió su conocimiento, su tiempo y dedicación para realizar un trabajo de calidad en nuestras respectivas tesis, Gracias.

La autora.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>17</b>
<b>IV.DISCUSIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>VI.RECOMENDACIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>38</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de control interno en la Municipalidad Provincial de Picota.....	16
Tabla 2. Nivel en el desempeño laboral del personal.....	16
Tabla 3. Prueba de Normalidad.....	17
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de control interno y desempeño laboral del personal.....	18
Tabla 5. Relación entre control interno y desempeño laboral del personal.....	19

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre control interno y desempeño laboral del personal.....	22
---	----

## Resumen

Esta investigación se encuentra enfocado con el objetivo 16 de los Objetivos de desarrollo sostenible, el cual indica sobre la Paz, justicia e instituciones sólidas y agregado a ello con su meta 16.6: creas los niveles instituciones eficaces y transparentes. Por lo expuesto, se procede a señalar que la investigación fue cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, transversal, diseño no experimental. Se manejó como técnica la encuesta, permitiendo obtener información confiable, la cual fue validada por expertos y confirmada por análisis estadísticos para la confiabilidad. Esta técnica fue luego resuelto a través de la escala de Likert y de tal forma se utilizaron los instrumentos. con una población de 100 trabajadores y una muestra de 100 trabajadores; cada instrumento contiene 16 ítems. En los resultados se verifica que en la estadística descriptiva se determinó que el control interno en la entidad se ubica en el nivel medio, mientras, el desempeño laboral del personal, en un nivel alto. En conclusión, los datos obtenidos muestran una relación confiable las variables, con un coeficiente de correlación de 0,295, que indica una correlación positiva baja, por lo tanto, la significancia es igual a 0,003 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), que es menor que el valor de 0,05, lo que indica que existe una relación las variables. Además, el coeficiente de determinación fue de 08,70 % de la variabilidad entre variables.

**Palabras clave:** Control interno, desempeño laboral, personal.

## **Abstract**

This research is focused on objective 16 of the Sustainable Development Goals, which indicates Peace, justice and solid institutions and added to this with its goal 16.6: create effective and transparent institutional levels. Due to the above, it is noted that the research was quantitative, correlational descriptive level, cross-sectional, non-experimental design. The survey was used as a technique, allowing reliable information to be obtained, which was validated by experts and confirmed by statistical analysis for reliability. This technique was then resolved through the Likert scale and the instruments were used in this way. with a population of 100 workers and a sample of 100 workers; Each instrument contains 16 items. The results verify that in the descriptive statistics it was determined that the internal control in the entity is located at the medium level, while the work performance of the staff is at a high level. In conclusion, the data obtained show a reliable relationship between the variables, with a correlation coefficient of 0.295, which indicates a low positive correlation, therefore, the significance is equal to 0.003 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ), which is less than the value of 0.05, which indicates that there is a relationship between the variables. Furthermore, the coefficient of determination was 08.70% of the variability between variables.

**Keywords:** Internal control, job performance, personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global, existe un notorio problema en las entidades públicas en relación al control interno, suceso común por la mala gestión administrativa en la supervisión; asimismo, se ha buscado lograr desarrollar un mejor desempeño por parte de los servidores de la entidad, buscando y utilizando métodos, técnicas y herramientas, mismas que permitan a que el control, supervisión se desarrolle de manera eficaz y efectiva, dado a que a través de esta, se fije un buen desempeño laboral del personal de la entidad, mismas que aportaran beneficios a la sociedad, de tal forma, cabe recalcar que alcanzan el O.D.S: Paz, justicia e instituciones sólidas y agregado a ello crea los niveles instituciones eficaces y transparentes. Dentro del presente contexto, Gonzáles (2019), manifiesta que, sobre el desempeño en las instituciones gubernamentales se fomenta el progreso económico y social en todas las naciones. Por lo expuesto, el desempeño de los administrados de las entidades, organizaciones son crucial para lograr los objetivos de cada nación.

Por otra parte, en américa latina, dentro de la administración pública, así como también el control interno, estos representan un instrumento crucial para la transparencia, la eficiencia operativa y la sumisión de cuentas. La función de este método va más allá de la simple supervisión, ya que es una forma de fortalecer las instituciones y aumentar la confianza en las instituciones gubernamentales. En América Latina, aún no se ha logrado un control adecuado de este tipo en las instituciones. Por lo tanto, en la descripción del Contexto Global, se citaron a Zead y Mahmoud (2019) quienes destacaron la importancia del control interno para lograr los objetivos de las organizaciones, enfocándose en mejorar el desempeño institucional y de los empleados. En todo el mundo, se han realizado numerosas investigaciones y procedimientos prácticos que respaldan esta idea, ya que la consumación de técnicas de control interno sólidas permitirá mayor protección de los recursos de una organización, también mejorar su desempeño y rendimiento.

Asimismo, cuando nos referimos al contexto nacional, como es en el Perú, el órgano de control, tal como es la Contraloría, esta institución establece un mismo sistema para las instituciones, entidades públicas con una única finalidad, la cual ayudará a tener buenos gobiernos, que según Romero y Urdaneta (2009) son aquellos que utilizan una sucesión de mecanismos e instrumentos para conseguir sus objetivos. Según la Contraloría, en el Perú hay un índice alto de malos gobiernos, en las que figura a nuestro territorio dentro de ella, siendo así que no figura dentro de los países de buenos gobiernos en sus gestiones. Esto se debe a la falta de directrices claras para las acciones a llevar a cabo y la falta de organización u planificación en el área de lo que viene a ser de recursos humanos, así como también la mala gestión interno de sus altos mandos, conllevando a verificarse la corrupción insaciable, mismas que se lograron mostrar por la variedad de denuncias hacia sus funcionarios, siendo entes un punto clave para que la parte personal de las entidades directrices un mal manejo en gestión dentro de sus organizaciones.

En consecuencia, por la región San Martín, las entidades municipales de nivel distrital y provincial, se han demostrado carencias e insuficiencias en el margen al control interno, así como en la forma en que se han desarrollado sus estrategias para obtener una buena rendición en el margen trabajo de sus empleados. Por esta razón, Perú ha establecido un marco legal para lo que viene a ser los controles internos de aquellas instituciones estatales, mediante la Contraloría General de la República y la Unidad de Transparencia e Integridad, de acuerdo a las a las deficiencias en su control interno y los métodos para garantizar que su personal cumpla con sus deberes. Esta última, fundada en la Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Control y de la Contraloría General De La República N° 27785 en el artículo 3, establece reglas de control interno para ayudar a las organizaciones a implementar y evaluar sus sistemas. Esta ley es una respuesta a compromisos internacionales y una necesidad real en el ámbito local, donde la percepción pública y el buen funcionamiento de las instituciones públicas han sido afectados por escándalos de malversación de fondos, siendo parte de la caudal corrupción. Sin embargo, existe la Ley

28716 es la Ley del control interno de las entidades del estado, misma que con el fin de maximizar la supervisión y la mejora de los procedimientos, prácticas e instrumentos de control interno, realiza control preventivo sin carácter vinculante, sin causar prejuizgamiento ni opiniones que comprometan el cumplimiento de su función mediante control posterior.

Por lo tanto, la Municipalidad Provincial de Picota, de la misma forma que otras organizaciones, se afronta al desafío en asegurar el uso eficiente de los recursos y así brindar servicio de calidad al público. No obstante, diversos factores han influido en la percepción de su gestión, como el hecho de que el ingreso de personal no siempre se basa en méritos, sino en vínculos políticos, amistad u otros, lo que ha eliminado la meritocracia haciendo disminuir la eficiencia para la gestión pública. Los temas centrales de las ciencias administrativas y económicas son la organización, dirección, planificación y control de las entidades. En contexto, los sistemas de control interno son crucial. No solo se trata simplemente de consumir con una regulación, sino también de mejorar las habilidades internas de instituciones gubernamentales, optimizando su funcionamiento y aumentando la confianza de los ciudadanos.

Finalmente, se instó la decisión de que la investigación se lleve a cabo sobre los problemas relacionados con el control interno que se tiene y el desempeño que se emana en lo laboral por el personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín, en el año 2024, por la cual se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024? y como problema número uno específico: ¿Cuál es el nivel de control interno en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024?, y, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del control interno y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024?.

De igual forma, esta indagación se justificó por conveniencia, debido a que se obtiene una herramienta que puede mejorar y al mismo tiempo ayuda en las decisiones que se tomen en la institución y proporcionar una herramienta útil a las autoridades municipales al identificar las correlaciones entre las variables. En la relevancia social, se ha de proporcionar datos relevantes para los que dirigen la entidad y con ello a desarrollarse la toma de decisiones en acorde a las acciones sometidas a la Ley. En lo práctico, se proporcionará recomendaciones para ayudar a los líderes a tomar disposiciones que sean más beneficiosas para la entidad y también a la sociedad. En valor teórico, porque en las teorías sobre el desempeño laboral y el control interno nos brindaron la oportunidad de compararlas con otras teorías y también con investigaciones que involucren alguna de las variables analizadas. Y, metodológicamente, la investigación proporcionará herramientas que podrán servir como base para futuros estudios y contribuir a la comunidad científica con más investigación similares a la presente.

Asimismo, a lo mencionado, se empleará como el objetivo general: Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024; y como objetivos específicos: Identificar el nivel de control interno en la municipalidad provincial de Picota, San Martín - 2024, Identificar el nivel del desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Picota, San Martín - 2024, y definir la relación entre las dimensiones de control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024. Asimismo, la investigación estuvo sustentada en importantes estudios, aquellos realizados por Cajilema (2018) y Santillán (2021), quienes indagaron sobre el procedimiento que se lleva en el control de forma interna en el área tributaria de la Cooperativa, Ecuador.

Ante lo expuesto, se desarrolla descripciones de estudios que han sido elaborados con antigüedad por otros investigadores, para lo cual se ha considerado según Figueroa (2022), en su análisis de administración financiera y la supervisión interno de la agencia de viaje Global Tours,

ubicada en Ecuador, El propósito era establecer si el control interno tiene un impacto en la administración financiera de la empresa. Investigación transversal, descriptiva, correlacional y no experimental. Su gente consta de 17 trabajadores. El autor concluye que el control que se lleva interno tiene un impacto revelador y directo en la administración financiera de la mencionada organización de viajes después de lograr  $p=0.017$  y el valor de Pearson=0.983. En su estudio sobre el proceso de supervisión en la jurisdicción de contabilidad de la Cooperativa Ecuador. Como propósito es garantizar la aplicación de la primera, lo cual garantiza que la información sea razonable, eficiente y efectiva. La población tiene en cuenta los distintos departamentos de la organización en la investigación cualitativa, descriptiva y explicativa. El procedimiento de evaluación de supervisión evalúa el desempeño de las funciones de los trabajadores, asignando actividades a controlar para detectar posibles errores.

Por otra parte, Álvarez et al. (2021), manifestaron en su estudio acerca del control interno dentro de la gestión de la administración en los Módulos Descentralizadas del Ejecutivo. Es así que el propósito era presentar una propuesta para mejorar el procedimiento de control en las entidades descentralizadas como son del poder ejecutivo, lo que aumentaría la eficiencia al hacer uso de los recursos públicos. Es así que en su estudio se dio en mención a ser descriptivo, no experimental y transversal, y con población de 40 servidores públicos de dicha entidad. Y, que con los datos hallados han incluido la propuesta que facilita el conocimiento de la normativa actual, la planificación adecuada de las acciones y la conexión con otras organizaciones para mejorar su gestión y con ello el control interno. En definitiva, se alcanza a concluir que las capacidades laborales son cruciales para fijar las funciones que desempeñan los empleados y de esta manera se pueda evaluar el rendimiento del personal y como conllevan el manejo adecuado de las actividades de la misma.

Por otro lado, Lora (2021), manifiesta que, para los profesionales peruanos, la pandemia ha fomentado el avance de habilidades, además de sectores particulares. Para comprender las circunstancias dificultosas que como los

trabajadores y parte directiva de una estructura logran enfrentar en la situación actual, más que nunca se requieren empatía y liderazgo. Asimismo, para Cabrera et al. (2021), expresa que, el progreso social y económico en todas las naciones es impulsado por el buen desempeño de las instituciones públicas. Por lo tanto, para lograr los objetivos de cada nación, el desempeño de los administradores de estas organizaciones es fundamental. Agip et al., (2022) manifiesta que, las dificultades del desempeño de los trabajadores inician de manera inesperada, con frecuencia se desarrollan gradualmente a inicio de revoluciones pequeñas y con el tiempo se tornan complejos y hasta graves; y al tiempo, se vuelven no solo complejos, sino que serían. Los gerentes, al principio, no son consecuentes de las dificultades de sus trabajadores; se tornan ciegos a lo que ocurre en el sitio de trabajo; estas contrariedades tienen un impacto en su desempeño en los cargos.

Asimismo, se exponen que, al investigar la inteligencia de las emociones y el desempeño en el trabajo de los empleados, se logró obtener la correlación entre el estudio que investiga al personal, el que aplica como transversal, correlacional y cuantitativa, tal como se aprecia en su población de 41 trabajadores. En el que el 83% de los trabajadores eran de inteligencia emocional media y el 81% eran regulares, y con ello se dio como conclusión que el desempeño en el trabajo y la inteligencia emocional tienen una alta correlación positiva. Por otro lado, se expresó, y se examinó si existe relación entre el control interno y lo que es desempeño en el centro la, deboral la cual obtuvieron una investigación cuantitativa, correlacional, transversal, descriptiva, no experimental. En lo que se expusieron una población de 190 trabajadores, con una muestra de 65 empleados, en la que definieron que en el control interno se logró un 81.1% de aceptación de los empleados y un 80,1% de complacencia laboral. Por lo manifestado, se llega en concluir que coexiste una correlación muy significativa entre uno y otras variables logrando el promedio mayor a 80%.

Por otra parte, en relación a las teorías en correlación a la variable primera del control interno, se enfoca en la Teoría Control interno, esta es un

compromiso fundamental del gerente, según Aguirre et al., (1987), expresó que, para conservar en buen recaudo todos los bienes de una empresa y vigilar y con ello dar garantía de manejo y protección óptimo, y así lograr prevenir engaños, desfalcos, robo y estafas que puedan ocurrir por la persona responsable sobre el área. Asimismo, Amoros (2017), afirmó que el control interno es una cadena de procedimientos determinados y concernientes a controlar las acciones de las diligencias que se realizarán en el negocio para lograr sus objetivos. En consecuencia, Betancur et al, (2018) sugirieron que, es un conjunto de actividades a ejecutar según lo planeado internamente, con exploración continua de caudales dentro y externamente del negocio y lograr obtener datos confiables, oportunos sobre la existencia de sus activos que tiene el negocio.

Por lo expuesto, sobre la primera variable de control interno según Bautista et al., (2017), control interno, sostiene que, para corregir los errores y reiniciar el proceso, se conciernen los resultados obtenidos con lo previsto. Esta es la fase de la gestión del proceso. Para Flamholtz (2022), define que es una técnica para medir la variable a través de sus dimensiones; incluye indicadores que ayudan a crear el instrumento de cálculo, después de tener en cuenta la escala de Likert. Según Fonseca et al., (2019), sostiene que el control que se tiene interno es un vinculado de principios, metodologías y procesos establecidos por una entidad para resguardar recursos, con ello prevenir y descubrir fraude, errores y avalar cumplimiento de los objetivos que se estableció. Es un sistema integrado que incluye la organización de la entidad, los planos, las reglas, los ordenamientos y los elementos de verificación y evaluación. Su objetivo es garantizar que todas las actividades, operaciones y decisiones, de acuerdo con las regulaciones legales, se lleven a cabo y constitucionales, así como con las políticas establecidas por la dirección.

De esta manera, se dice que es posible desarrollar Estrategias para el control interno, Gámez (2010), sostiene que, es el período de la gestión en el proceso se conectan los resultados que se obtuvo a lo previsto para increpar los extravíos y que el proceso reinicie. Para Gonzales et al.,

(2022), define que es una técnica para calcular la variable por medio de sus dimensiones; incluye también los indicadores que ayudan a crear el instrumento de cálculo, después de tener en cuenta la escala de Likert. Según Hernández et al., (2018), sostiene que el control de forma interna es un vínculo de principios, metodologías y procesos establecidos por una entidad con la finalidad de salvaguardar sus recursos, detectar y prevenir el fraude y los errores y asegurar el logro de los objetivos establecidos. Es un sistema integrado que incluye la organización de la entidad, los planos, las reglas, procesos y mecanismos de evaluación y verificación. Su objetivo es garantizar que todas las actividades, operaciones y decisiones se ejecuten de acuerdo a las normas, así como con las políticas establecidas por la dirección.

De igual forma, según Hernández et al., (2020), expresó que el objetivo del control interno era proporcionar mayor transparencia al ciudadano. Además, durante los últimos dos años, durante la crisis de COVID-19, es compromiso principal de las jurisdicciones del Estado administrar, tramitar y dirigir de modo efectiva y eficientemente los bienes, recursos del país. Las autoridades municipales también tienen la responsabilidad de implementar y ejecutar de acuerdo con las normas. Así mismo se citaron a Herrera (2019) quienes expresaron que, en control interno se centra en los empleados sobre su desempeño y las motivaciones que conllevan. En resumen, si deseamos que el trabajo en el lugar de trabajo se lleve de manera efectiva, es necesario no solo contar con compañeros competitivos, sino también brindarles los recursos que les permitan realizar sus tareas. Ahora bien, Hodgetts et al., (2019), indicaron que los problemas que surgieron con los empleados y su desempeño, que atribuyen la falta de reglamentos, desconocen el MOF, la falta de estimulación y un clima laboral desfavorable.

Asimismo, López y Cañizares (2018), manifestaron que tiene que ver favorablemente el ambiente laboral para un control de gestión favorable lo que favorece de manera legal a una estructura cuya función dependerá de los demás componentes. crea un ambiente que influya en las actividades

de las personas para que tengan control sobre sus propias acciones. El procedimiento de analizar, encontrar y reducir los riesgos fuera o dentro de la entidad para que así no afecten sus objetivos se conoce como evaluar los riesgos. Aquellas acciones de control son procedimientos y diligencias realizados con el objetivo de reducir los efectos perjudiciales en la ejecución de operaciones. Asimismo, Loo et al., (2021) menciona que, en el proceso de control, la información debe comunicarse de manera precisa y sostenible. Para facilitar responsabilidad sobre los miembros de la entidad, es fundamental proporcionar información crucial. El método de control interno, también conocido como vigilancia y supervisión, requiere vigilancia para asegurarse de que las labores puestas en práctica se realizan satisfactoriamente y verificar si se cumplen con las expectativas, lo cual implica mejores evaluaciones.

Por lo tanto, en consecuencia, a la dimensión de Control interno, según Larico (2015) manifiesta que son: Ambiente de control; esta evalúa la base de cada uno de los mecanismos del control interna, suministrando conducta, distribución en todas las funciones. Es fundamental para los otros mecanismos y es fundamental para lograr los objetivos de control. Es muy influyente en la reducción de los riesgos, los objetivos y el desarrollo de las operaciones. Incluye el estilo de gestión que ha elegido la alta dirección, así como la estructura organizativa, los valores, la ética, los procedimientos y las políticas. Las expectativas para el comportamiento de todos los trabajadores están fundamentalmente establecidas por el tono desde arriba. La cultura organizacional de la empresa está relacionada con el control. El control de forma interna debe basarse en las actitudes, valores y dogmas de los integrantes de la institución.

También la dimensión de Evaluación de riesgo; según Kirkpatrick et al., (2018), manifiesta que cada empresa debe evaluar diversos riesgos, tanto internos como externos, consiste en identificar, examinar las posibilidades relacionadas con los logros de los objetivos, describe a los mecanismos precisos para reconocer los peligros individuales relacionados con las alteraciones que perturban el marco interno de una organización. Dado que

las empresas se enfrentan a situaciones riesgosas e impredecibles, la evaluación de riesgos se ha vuelto una prioridad en el ambiente empresarial actual. Según Bohórquez (2002), expresa que la evaluación de riesgo es la habilidad para anticipar peligros, enfrentarlos y adaptarse a una realidad que requiere habilidades mejoradas de toma de decisiones y ejecución es cada vez más esencial para la administración exitosa de las empresas. Las evaluaciones y las gestiones de riesgos se convierten en clave principal para alcanzar la alineación conveniente sobre el cumplimiento de aquellos objetivos colectivos y de peligros que se presenta en el entorno.

Consecuentemente, la dimensión de Actividades de control; según lo que expresa la Contraloría General del Estado. (2022), refiere a que en esta sección se explican claramente las reglas y procedimientos para certificar que se cumplan sus pedidos. Autorización, aprobación, revisión, arbitraje, inspección, revisión de itinerarios de desempeño, garantía de recursos y desvío de funciones son algunas de aquellas actividades. Asimismo, Chiavenato (2017) determina que, la gestión de riesgos para la actividad de control, es para la prevención de fraudes y el cumplir de aquellos objetivos de una organización dependen de las actividades de control. Estas acciones son cruciales para certificar que la compañía opere de forma segura y eficaz, cumpla con las regulaciones y leyes pertinentes y proteja sus activos.

Además, la dimensión de Información y comunicación, según Espinosa et al. (2021), manifestó que, es un objetivo a nivelar, coleccionar y notificar de forma efectiva los riesgos que presentan, para que el colaborador pueda tomar medidas correctivas mientras trabaja. Según Figueroa (2015), expresa que estas, son fundamentales para apoyar la supervisión interna y así alcanzar aquellos objetivos institucionales. El éxito de un sistema de control depende de la disponibilidad sobre la información confiable y relevante y de una comunicación efectiva. Asimismo, Crisologo (2013), indica que, son elementos esenciales para afirmar la eficiencia de las operaciones y el beneficio de los objetivos de una compañía.

Por último, sobre la dimensión de supervisión, Coopers & Lybrand. (1997) menciona que la supervisión y el monitoreo es una actividad constante que debe llevarse a cabo por un empleador opuesto al área a supervisar. Orellana et al. (2002), manifestó que el control interno se logra a través de supervisión continua, estimaciones periódicas o ambas. Así mismo, Martínez (2016), explica sobre la relación de los elementos del control interno, en la que expresa que se consideraron elementos a llevar, tales como: ambiente del control, la misma que es la base de todo el procedimiento de control interno, ya que es allí donde se establece la disciplina, la estructura y el entorno que afectan su calidad. Cuando se trata de establecer estrategias, objetivos y diseñar acciones de control, el impacto global radica. La valoración de los riesgos que se enfrenta es para lograr sus objetivos y misión establece la base para desarrollar respuestas adecuadas al peligro.

Respecto, a las teorías de la segunda variable sobre desempeño laboral del personal se cita a Nicholson (2012), manifestó que es el reconocimiento que se confiere al trabajo eficaz y eficiente de las personas que realizan tareas que compensan las necesidades de la entidad y, en particular, las de los usuarios, y que envuelven las capacidades y su desarrollo, así como el progreso de habilidades de todo los trabajadores, y éstas se encuentran influenciados por dos componentes: progreso de las habilidades personales, que involucra el trato, la cortesía, el progreso de habilidades, etc.; y el desarrollo de las competencias profesionales, que asegura la solvencia y la aptitud del trabajo ejecutado, y que depende de la alineación profesional, así como la experiencia personal.

De igual forma, el desempeño laboral, según Mantilla (2018), declara que es un conjunto de atributos o habilidades que una persona, conjunto, organización, máquina, dispositivo, producto o sistema tiene en comparación con objetivos, estándares o expectativas previamente establecidos se conoce como desempeño o comportamiento. Según Oseda (2008), expresa que la fijación de metas es uno de los principales principios de la psicología del desempeño porque ayuda a concentrar los esfuerzos

de una persona y mejorar su desempeño. Samaniego (2013), sostiene que el desempeño laboral es una herramienta para evaluar cómo ven a un trabajador tanto los proveedores como los clientes internos, así también expresa que hay una diversidad de elementos que pueden perturbar el desempeño laboral. Numerosos estudios han demostrado que la personalidad y las habilidades son cruciales para el desempeño de los empleados. Continuando con la segunda variable de desempeño laboral del personal, su dimensión de conocimiento del trabajo, se citó a Chiavenato (2007), quien refirió, que las dimensiones se toman en cuenta con el objetivo general, en este punto se expone el conocimiento de las funciones y procedimientos de un trabajo, esta se refiere de como los trabajadores comprenden y aplican también los conocimientos, sumado a ello habilidades, y las experiencias vividas, valores puestas en contexto laboral. Este conocimiento se incorpora al desempeño laboral, lo que permite a las personas demostrar su aptitud y ayudar a lograr los resultados deseados, que se ajusten a las demandas técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Asimismo, la dimensión de calidad del trabajo, según Koontz (2012), manifiesta que el conocimiento debe permitir a los empleados adaptarse y adaptarse a la variación; es decir, se describe a las características propias del trabajo realizado, que se caracterizan por la eficiencia y eficacia a medida que se realizan las tareas asignadas. Seguidamente, se tiene la dimensión de responsabilidad o llamado capacidad ya que sirve para explicar la ejecución de las tareas para las cuales los empleados manifiesten estar preparados y aprendiendo continuamente sobre sus funciones en el trabajo, según Soto (2018), manifiesta que, esto conlleva a asumir las consecuencias de sus implica mostrar un compromiso activo en la ejecución de tareas y en la toma de decisiones, así como un trato respetuoso y solidario hacia los demás miembros del equipo. Con excelencia y buena disposición, las personas responsables cumplen con sus responsabilidades, tanto en el ámbito laboral, familiar como en la vida ciudadana.

Por otro lado, la dimensión de productividad, según Chiavenato (2009), expresa que, también es denominado como capacidad para elaborar un servicio o bien, que permita lograr objetivos y dar cumplimiento para mejorar aquellos objetivos que se ha propuesto en balance con parámetros que se establecen en una entidad. Por ello, la dimensión denominada destreza y la habilidad, según Mantilla (2000), da a conocer que, para gobernar tareas en relación con la función al puesto laboral, conlleva a manejar destrezas, habilidades para solucionar diversos problemas en el lugar de trabajo. Como última dimensión, tenemos a la actitud para la organización, según Bunge, M. (1973), expresa que se tiene enfocado a la entidad y se refiere a la disponibilidad de una entidad para alcanzar metas en las actividades competitivas, lo que resultará en la capacidad de la organización para mantenerse competitiva.

Por último, se formuló como hipótesis general: H<sub>i</sub>: Existe relación entre el control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024; asimismo como hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: El nivel de control interno en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, es alto. H<sub>2</sub>: El nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, es alto. H<sub>3</sub>: Existe relación entre las dimensiones de las variables entre control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.

## **II. METODOLOGÍA**

En razón al tipo de estudio de esta investigación, esta fue de tipo básica, ya que, para el análisis estadístico, los datos se extrajeron de la compilación de información de la muestra seleccionada (Concytec. 2028). Asimismo, se tuvo como enfoque cuantitativo, según Oseda et al., (2002), manifiesta que esta se utiliza por mediciones numéricas, análisis estadístico y una perspectiva objetiva. Asimismo, no experimental ha sido el diseño ya que no se ha generado variaciones con el objeto analizado, es decir se logró observar todo tipo de fenómeno para luego estos ser analizados. El nivel es descriptivo correlacional ya que el objetivo es describir las variables y medir la relación que se tiene entre sus variables, fue transversal el estudio, lo cual quiere decir que, los antecedentes extraídos por la muestra pertenecen a un solo momento. Chávez (2014). Por lo expuesto, en relación al sistema de las variables, se tuvo considerado la variable de control interno y desempeño laboral del personal, (anexo1 – matriz de Operacionalización).

Por otra parte, la población, está entendida por 100 trabajadores de la municipalidad de Picota, según Hernández et al., (2018), expresa que la población se toma en cuenta con todas las partes que componen el objeto de estudio, (estos datos fueron otorgados por la oficina de recursos humanos, denominado hoy en día como gestión del talento humano). Asimismo, se incluyó, a los trabajadores cas, nombrados, contratados, locadores, y se excluyeron a los participantes que se mostraron incómodos y no realizaron la encuesta. La muestra, es la igualdad de unidades para estudiar e indagar (Castro et al., 2020). Conformada por 100 trabajadores de la entidad (Anexo 4). Por otro lado, el muestreo de la investigación fue

no probabilística, ya que se determinó que un gran segmento de la población sería estudiado con el propósito de perfeccionar la distribución de cada una de las variables. Asimismo, la unidad de análisis un trabajador de la Municipalidad Provincial de Picota.

Por consiguiente, para la técnica de estudio, según Cooper y Librand (1997) expresan que se debe de emplear la encuesta, definida como aquella que permite recopilar datos y hechos relevantes sobre un problema. Por otra parte, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, ante ello, se desplegaron dos interrogatorios detallados en función de las dimensiones de cada variable dependiente e independiente. Es decir, en la variable de control interno se tuvo 16 interrogantes, dividido en 5 dimensiones, asimismo se trabajó con la variable de desempeño laboral se planteó también 16 interrogantes el cual estuvo dividido en 6 dimensiones, en virtud a las dimensiones de cada variable, se consideró a la escala de tipo Likert, en la que se ha tenido respuestas en valoración a: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), y, Siempre (5). En función a 3 niveles: Bajo (16-37), Medio (38-59), y Alto (60-80).

Además, en la Validez, para verificar los instrumentos, se empleó la opinión de expertos profesionales, que a través de sus resultados permitirán determinar la aceptabilidad del presente trabajo. Dentro de este contexto se aprecia que en el primero se obtuvo 0.97 (0.97%), y para el segundo se logró obtener 0.98 (0.98%) con ello se demuestra que existe coherencia entre los criterios mostrados y se demostró la existencia de su validez. (Anexo 5). Por consiguiente, la Confiabilidad se da sobre el Alfa de Cronbach. El metodólogo Medina (2023), manifestó que, los cuestionarios son fiables cuando el valor después del proceso es superior o igual a 0.70. Para ello, en la primera variable se había obtenido 0.98 y para la segunda variable fue de 0.98 evidenciando una gran fiabilidad. (Anexo 6).

Finalmente, en entorno a los procedimientos, la intención fue encontrar una salida a los diversos conflictos que se presenta el personal de la entidad en relación al desempeño laboral y las dificultades que afronta en el control

interno de la Municipalidad de Picota, se estudió el control de las diligencias que realizan, como también el nivel de desempeño que exhibe. Sin embargo, no contamos con información confiable al respecto, solo opiniones, lo que llevó a plantear preguntas a través de cuestionarios. Para llevar a cabo el estudio, se solicitó permiso al Alcalde de la Municipalidad de Picota, para llevar a cabo la investigación y recopilar información; con la aprobación, se llevó a cabo la encuesta para ambas variables con el personal, luego, se explicará cómo manejar los datos de manera confidencial y anónima para lograr los objetivos establecidos. Mediante el análisis de la información, se efectuarán recomendaciones para mejorar el control de forma interna y mejorar en el ámbito laboral el desempeño de los trabajadores a través del análisis de información veraz.

De acuerdo, a los métodos de análisis de los datos, el análisis sobre la información, fueron analizados, utilizando respectivamente el método descriptivo y método inferencial. el método descriptivo se manejó para crear y crear tablas y figuras de frecuencias, comenzando por la tabulación de información obtenida de cada interrogatorio, usando Excel. El método inferencial evaluará el nivel y estado de las variables, así como sus dimensiones. Los datos recopilados a través de los instrumentos desarrollados fueron procesados en el Excel y luego transferida de manera ordenada al estadístico en SPSS v.25. Este último nos consintió ejecutar análisis de datos, como establecer el Alfa de Cronbach y también la similitud según la prueba de hipótesis utilizada, a esto se cumplió con cumplir las normas internacionales APA en la 7ma edición, según la normativa de grados de la presente Universidad.

Finalmente, los aspectos éticos, dado que la investigación buscó hallar soluciones eficientes a cada problema que fueron descubiertos a través del método de la observación, el presente estudio contempló varios elementos que brindan el respaldo científico. No maleficencia, debido a que no tiene la intención de causar daño. Justicia, en base a que todos reciben un trato igualitario, respetando cada uno de sus derechos, mismas que son dotadas y respetadas por la Ley, y con ello agregados otros puntos, no menos

importantes, como son creencias y valores. Asimismo, se encuentra la Autonomía, en este punto se resalta en que cada participante tiene la libertad de decidir si participa o no en que se le realice la encuesta. De este modo, tenemos el Consentimiento informado, resaltamos de que el principal autor, es quien brinda la información sobresaliente sobre la importancia que absteniente esta investigación, de esta forma contribuir hacia la competitividad de la entidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Nivel de control interno en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.

**Tabla 1**

*Nivel de control interno y sus dimensiones*

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Control interno	Bajo	16-37	20	20%
	Medio	38-59	70	70%
	Alto	60-80	13	13%
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Ambiente de control	Bajo	16-37	20	20%
	Medio	38-59	70	70%
	Alto	60-80	13	13%
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Evaluación de riesgos	Bajo	4-9	40	40%
	Medio	10-15	42	42%
	Alto	16-20	18	18%
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Actividad de control	Bajo	4-9	27	27%
	Medio	10-15	62	62%
	Alto	16-20	11	11%
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
Información y comunicación	Bajo	4-9	20	20%
	Medio	10-15	67	67%
	Alto	16-20	13	13%
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

	Bajo	4-9	34	34%
Supervisión	Medio	10-15	55	55%
	Alto	16-20	11	11%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024.

### Interpretación

La variable de Control interno, tiene un nivel medio en 70%. De la misma forma sus dimensiones como, Ambiente de control es medio en 70 %, la Evaluación de riesgos es de nivel medio en 42 %, la actividad de control es nivel medio con 62% la Información y comunicación es medio en 67 %, la Supervisión es medio en 55%. Con lo expuesto se ha mostrado predominancia de nivel medio, inducido ya que se muestra que no hay un buen funcionamiento en la gestión que la entidad lleva a cabo, lo cual tiene un impacto constante en la actividad que se desarrolla.

### 3.2. Nivel en el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral del personal y sus dimensiones.*

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
	Bajo	16-37	2	2%
Desempeño laboral del personal	Medio	38-58	88	88%
	Alto	59-80	10	10%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>
Conocimientos sobre el trabajo	Bajo	16-37	20	20%
	Medio	38-59	70	70%
	Alto	60-80	13	13%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>
Calidad de riesgos	Bajo	4-9	40	40%
	Medio	10-15	42	42%

	Alto	16-20	18	18%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>
Responsabilidad	Bajo	4-9	27	27%
	Medio	10-15	62	62%
	Alto	16-20	11	11%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>
Productividad	Bajo	4-9	20	20%
	Medio	10-15	70	70%
	Alto	16-20	10	10%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>
Destreza y habilidad	Bajo	4-9	34	34%
	Medio	10-15	55	55%
	Alto	16-20	11	11%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>
Actitud para la organización	Bajo	4-9	34	34%
	Medio	10-15	55	55%
	Alto	16-20	11	11%
	Total		<b>100</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Cuestionario aplicado al personal de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024.

### Interpretación

La variable desempeño laboral del personal tiene un nivel medio en 88 %. De la misma forma sus dimensiones como, conocimientos sobre el trabajo es medio en 70 %, la calidad de riesgos es de nivel medio en 42 %, además, la dimensión responsabilidad es medio en 62 %, la dimensión productividad es medio en 70 %. En destreza y habilidad tiene un nivel medio con 55%, y por ultimo actitud para la organización tiene un nivel medio con 55%. Con lo expuesto se logra precisar y mencionar que esta que predomina el nivel medio.

**Tabla 3***Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Control interno</b>	,118	100	,002
Ambiente de control	,174	100	,000
Evaluación de riesgos	,224	100	,000
Actividad de control	,140	100	,000
Información y comunicación	,224	100	,003
Supervisión	,199	100	,000
<b>Desempeño laboral del personal</b>	,103	100	,011
Conocimientos sobre el trabajo	,261	100	,000
Calidad de riesgos	,167	100	,000
Responsabilidad	,236	100	,000
Productividad	,165	100	,000
Desestresa y habilidad	,165	100	,000
Actitud para la organización	,236	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Bases de datos obtenidos del SPSS V.25

**Interpretación:**

La integración de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> se dio por haber empleado una muestra de 100. Siendo  $p = 0,002$  y  $0,011$ , siendo las dos variables menores a 0.05, expresando una distribución no normal; procediendo con el uso del Rho de Spearman para las correlaciones.

### 3.3. Relación entre las dimensiones de control interno y desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de control interno y desempeño laboral.*

			Ambiente de control	Evaluación de riesgos	Actividad de control	Información y comunicación	Supervisión	Desempeño laboral del personal
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coefficiente de correlación	1,000	,509**	,465**	,509**	,522**	,083
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,414
		N	100	100	100	100	100	100
	Evaluación de riesgos	Coefficiente de correlación	,509**	1,000	,315**	1,000**	,899**	,287**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	.	,000	,004
		N	100	100	100	100	100	100
	Actividad de control	Coefficiente de correlación	,465**	,315**	1,000	,315**	,308**	,247*
		Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,001	,002	,013
		N	100	100	100	100	100	100
	Información y comunicación	Coefficiente de correlación	,509**	1,000**	,315**	1,000	,899**	,287**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,001	.	,000	,004
		N	100	100	100	100	100	100
	Supervisión	Coefficiente de correlación	,522**	,899**	,308**	,899**	1,000	,242*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000	.	,015
		N	100	100	100	100	100	100
	Desempeño laboral del personal	Coefficiente de correlación	,083	,287**	,247*	,287**	,242*	1,000
		Sig. (bilateral)	,414	,004	,013	,004	,015	.
		N	100	100	100	100	100	100

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Datos obtenidos del SPSS V.25

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se expuso los siguientes actuados:

**H<sub>3</sub>:** Existe relación entre las dimensiones de las variables entre control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024.

Se verificó que no existe relación positiva significativa entre la dimensión ambiente de control y la variable desempeño laboral del personal, con un Rho de Spearman, de 0,083 y con un p-valor de 0,414 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), asimismo, se identificó que existe relación positiva baja y significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,287 y un p-valor de 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), de la misma manera a la primera dimensión se observa que no existe relación positiva y significativa entre la dimensión actividad de control y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,247 y un p-valor de 0,013 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además, existe relación positiva baja y significativa entre la dimensión información y comunicación y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,287 y un p-valor de 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por último, se identificó que, no existe relación positiva y significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,242 y un p-valor de 0,015 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ). De acuerdo a ello se puede verificar que no existe relación entre algunas dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente, por lo cual se rechaza la hipótesis específica.

### 3.4. Relación entre control interno y desempeño laboral del personal de la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024.

**Tabla 5**

*Relación entre control interno y desempeño laboral.*

			Control interno	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

#### Interpretación

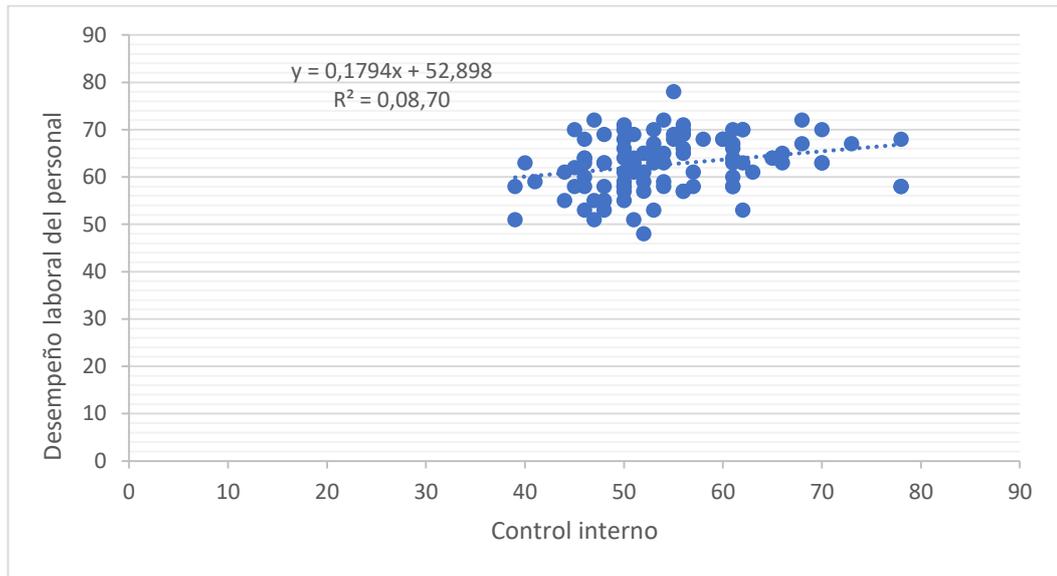
##### Hipótesis general

**Hi:** Existe relación entre el control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.

**Ho:** No existe relación entre el control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.

Existe relación positiva baja y significativa entre control interno y desempeño laboral del personal de la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024, con un Rho de 0,295 y un p-valor de 0,003 (p-valor  $\leq$  0.01), consistente para la aceptación la hipótesis de investigación, es decir se acepta la hipótesis.

**Figura 1:** Gráfico de dispersión entre control interno y desempeño laboral del personal.



**Nota:** Dispersión entre control interno y desempeño laboral del personal.

**Interpretación:**

El coeficiente de determinación  $R^2$  obtuvo un resultado de (0,0870) lo cual nos indica que el desempeño laboral del personal depende en un 08,70 % del control interno.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Respecto al objetivo general, Identificar el nivel de control interno en la municipalidad provincial de Picota, San Martín – 2024, la colección de datos obligatorios para ser analizados, se alcanzó encontrar la coexistencia de relación entre el control, para tal se logra precisar que el nivel del control interno, el cual tiene un nivel medio en 70%. De igual forma sus dimensiones como, Ambiente de control es medio en 70 %, la Evaluación de riesgos es de nivel medio en 42 %, la actividad de control es nivel medio con 62% la Información y comunicación es medio en 67 %, la Supervisión es medio en 55 %. Con lo expuesto se ha mostrado predominancia de nivel medio, inducido ya que se muestra que no hay un buen funcionamiento en la gestión que la entidad lleva a cabo, lo cual tiene un impacto constante en la actividad que se desarrolla.

Ante los resultados expuestos, Pereira (2019) expresa, que el control interno es el procedimiento que llevan a término sobre los empleados de la organización con el propósito de obtener el control adecuado sobre la formulación y el progreso de aquellas actividades que conviene llevarse a cabo para que la organización logre sus objetivos. Asimismo, Martínez (2016) refiere al ámbito público, la norma de control en forma interna se define como una herramienta la cual cubre el procedimiento completo que realizan los miembros de la institución y aquellos que son parte de la institución para abordar los peligros y asegurar que se logre cumplir en total los objetivos; requiere comprometerse, planificar en forma sistemática y verificar el cumplimiento de las funciones.

En relación al segundo objetivo específico, Identificar el nivel del desempeño laboral del personal en la municipalidad de Picota, San Martín - 2024, para tal, se aprecia un nivel medio en 88 %. De la misma forma sus dimensiones como, conocimientos sobre el trabajo es medio en 70 %, la calidad de riesgos es de nivel medio el cual es 42 %, además, la dimensión responsabilidad es medio en 62 %, la dimensión productividad es medio en 70 %. En destreza y habilidad tiene un nivel medio con 55%, y por último

actitud para la organización tiene un nivel medio con 55%. Con lo expuesto se logra precisar y mencionar que esta que predomina el nivel medio.

Ante los resultados expuestos, Agip y García (2018) declaran que la valoración de riesgos involucra el procedimiento de identificar, analizar y aminorar aquellos peligros que ese encuentren en la organización, y como objetivo el de no limitar las metas interpuestas. Asimismo, Larico (2015) manifiestan respecto a la herramienta que cubre el proceso completo que realizan los trabajadores de la institución para afrontar aquellos peligros y garantizar que se cumplan todos sus objetivos es la norma de control en modo interno; requiere compromiso, planificar en forma sistemática y verificar que cumplan sus roles.

Por otro lado, Lora (2021), manifiesta que, para los profesionales peruanos, la pandemia ha fomentado el perfeccionamiento de habilidades, además de sectores particulares. Para comprender los contextos dificultosos que tanto los trabajadores como los dirigentes de la entidad pueden enfrentar en el escenario actual, más que nunca se requieren empatía y liderazgo. Asimismo, para Cabrera et al. (2021), expresa que, el progreso social y económico en todas las naciones es impulsado por el buen desempeño de las instituciones públicas. Por lo tanto, para lograr los objetivos de cada nación, el desempeño de los administradores de estas organizaciones es fundamental.

Asimismo, el avance de cualquier persona que llega a realizar una labor en una organización se conoce como desempeño laboral, y debe ajustarse a las necesidades de la entidad para desarrollar las tareas de manera efectiva, eficiente y eficaz, según Moreno et al., (2014). Por consiguiente, el nivel del desempeño laboral del personal es medio en 88 %. Con lo expuesto se logra precisar y mencionar que existe interés en el desempeño laboral por parte del personal, siendo así, que el enfoque estructurado y sistemático del desempeño laboral tiene como objetivo descubrir hasta donde un trabajador alcanza mejorar su propia productividad en el futuro, lo cual tiene un impacto en el nivel productivo de los trabajadores. Por ende,

según Herrera, Y. (2019) manifiesta que el concepto de desempeño laboral ha ido evolucionando, sin embargo, se sigue sosteniendo que este es fundamental para las compañías, la evaluación del desempeño laboral es esencial porque permite evaluar la eficiencia y la eficacia con la que los trabajadores realizan sus deberes, identificar áreas de mejora y reconocer y recompensar las mejoras. Además de las habilidades técnicas, el desempeño laboral incluye la proactividad, la adaptación a situaciones particulares, la cooperación con los compañeros, la actitud, el compromiso y la capacidad para trabajar en equipo.

Asimismo, coincide con López y Cañizares (2018), manifestaron que tiene que ver favorablemente el ambiente laboral para un control de gestión favorable lo que favorece de manera legal a una organización cuya función dependerá de los demás componentes. crea un ambiente que influya en las actividades de las personas para que tengan control sobre sus propias acciones. El procedimiento de analizar, encontrar y reducir los riesgos fuera o dentro de la entidad para que no afecten sus objetivos se conoce como evaluación de riesgos. Las acciones de control son procedimientos y actividades realizados con el objetivo de reducir los efectos negativos en la ejecución de operaciones. Por otro lado, Loo et al., (2021) menciona que, en el proceso de control, la información debe comunicarse de manera precisa y sostenible. Para facilitar responsabilidad sobre los miembros de la entidad, es fundamental proporcionar información crucial. El método de control interno, también conocido como vigilancia y supervisión, requiere vigilancia para asegurarse de que las labores que se han puesto en práctica se realizan de forma satisfactoria y verificar si se cumplen con las expectativas, lo cual implica mejores evaluaciones.

En relación al tercer objetivo, sobre definir la relación sobre las dimensiones de control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, se concluye que, no existe relación positiva significativa entre la dimensión ambiente de control y la variable desempeño laboral del personal, con un Rho de Spearman, de 0,083 y con un p-valor de 0,414 (p-valor  $\leq$  0.01), asimismo, se identificó que existe

relación positiva baja y significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,287 y un p-valor de 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), de la misma manera a la primera dimensión se observa que no existe relación positiva y significativa entre la dimensión actividad de control y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,247 y un p-valor de 0,013 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), además, existe relación positiva baja y significativa entre la dimensión información y comunicación y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,287 y un p-valor de 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por último, se identificó que, no existe relación positiva y significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,242 y un p-valor de 0,015 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), consistente para lo que es la aceptación de la hipótesis de la investigación; esto quiere decir que, se da por negada la hipótesis. De esta manera, es que, según Samaniego M. (2013), manifestó que esto es un conjunto de políticas, normas y procedimientos destinados a asegurar el cumplimiento de las regulaciones y leyes pertinentes en una estructura, se da confiabilidad a la información financiera y la eficacia operativa se conoce como teoría del control interno. La supervisión de las operaciones, la protección de los activos, así como también a la prevención y al detectar fraudes y dar garantía a que se desarrollen las actividades de la empresa forman parte del control interno.

Asimismo, los mencionados resultados refieren en concordancia con lo enfrentado por Gonzales (2021) manifiesta que los hallazgos de su investigación indicaron, después de haber obtenido el valor de Spearman = 0.987 y el valor  $p = 0.000$ , que existe relación significativa sobre las actividades de control y el desempeño laboral de los trabajadores. Dichos resultados están basados en lo expresado, y según Martínez (2016) afirma, las actividades de control, que puede ser preventivas y enfocadas en corregir, son de gran importancia para perfeccionar las actividades de supervisión interno destinado a alcanzar los objetivos; y según Amorós (2007) alude que el enfoque estructurado y sistemático del desempeño laboral tiene como objetivo descubrir hasta qué donde un trabajador rinde

y si puede mejorar su misma productividad en el futuro, lo cual tiene un impacto en el nivel productivo de los trabajadores.

Continuando con los resultados, se tiene visto que existe relación positiva baja y significativa sobre control interno con el desempeño laboral del personal, tales resultados han mostrado que mientras si exista un mayor control interno, mayor será el desempeño laboral del personal. De tal forma, según Bautista et.al., (2020) manifestó que un equipo con un buen desempeño ayuda al buen ejercicio y al acatamiento de los objetivos de la entidad, por lo que el desempeño laboral es primordial para que se desarrolle y se vea el éxito de la entidad.

Por lo tanto, se requiere que el control interno sea llevado de una manera más cautelosa y positiva, para que de esta forma logre consumar con los objetivos y las metas que se enmarcan de manera diaria, con esta manera se logre supervisar correctamente el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores de la entidad, asimismo, se logre llegar al objetivo de un buen control, misma que fortalezca el desenvolvimiento de los trabajadores en bien de la entidad y también de la sociedad.

## V. CONCLUSIONES

Se estableció que la variable del control interno y la variable del desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, si tiene relación positiva baja y significativa (si existe), con un Rho de 0,295, además, indica que el desempeño laboral del personal depende en un 0,0870, el mismo que representa al 08,70 % del control interno, indicando que, a mejor desarrollo del control interno, mejor será el desempeño laboral.

Se logró determinar que el nivel sobre el control interno, es de nivel medio, con el 70 %, que se muestra que no hay un buen funcionamiento en la supervisión para lo que es el control interno sobre la gestión de la entidad, lo cual tiene un impacto constante en la actividad que se desarrolla en beneficio de la municipalidad.

Que, sobre el nivel del desempeño laboral, de las 100 personas encuestadas, se observó un nivel medio con el 88% (88). Con estos datos, se puede inferir que el 100% del personal encuestado cree que el desempeño laboral del personal y sus dimensiones son los principales factores que contribuyen al buen funcionamiento de la municipalidad.

Sobre la relación entre las dimensiones del control interno y el desempeño laboral se verifica que, no existe relación positiva significativa entre la dimensión ambiente de control y la variable desempeño laboral del personal, con un Rho de Spearman, de 0,083 y con un p-valor de 0,414 (p-valor  $\leq 0.01$ ), asimismo, se identificó que existe relación positiva baja y significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,287 y un p-valor de 0,004 (p-valor  $\leq 0.01$ ), de la misma manera a la primera dimensión se observa que no existe relación positiva y significativa entre la dimensión actividad de control y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,247 y un p-valor de 0,013 (p-valor  $\leq 0.01$ ), además, existe relación positiva baja y significativa entre la dimensión información y comunicación y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman,

de 0,287 y un p-valor de 0,004 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por último, se identificó que, no existe relación positiva y significativa entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral con un Rho de Spearman, de 0,242 y un p-valor de 0,015 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ )., indicando que, a por ello concluyo diciendo que a mejor desarrollo sobre las dimensiones del control interno, pues será mejor el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la autoridad edil de la municipalidad de Picota, planificar, organizar y dirigir actividades enfocados en metas en determinado tiempo, mediante actividades de supervisión de los proyectos, monitoreo de la ejecución de los presupuestos, el cual ayudará a que mejoren el desempeño laboral para crear un ambiente de control adecuado.

A los Gerentes y sub gerentes, analizar los diversos peligros que surgen con la elección de las decisiones por el lado del personal mediante la comunicación de los hallazgos por parte del área de control interno, cual se traducirá en la mejora del rendimiento laboral y también el control de cumplimiento de las actividades.

Al encargado de la oficina de Gestión del Talento humano, a implementar actividades de control utilizando la tecnología disponible y aplicada en todas las áreas para supervisar el cumplimiento de las normativas de la entidad en acorde a sus funciones, así mismo vigilar de manera continua las actividades que realizan para recopilar datos sobre las faltas cometidos y corregir correspondientemente, asimismo, a monitorear continuamente las actividades del personal para identificar y corregir los riesgos.

Al Alcalde, brindar mayor asignación de recursos que permita al personal poder cumplir sus funciones a cabalidad, y que se brinde un adecuado servicio al usuario, satisfaciendo sus necesidades prioritarias y contando con personal capaz en cada área de la entidad.

## REFERENCIAS

- Álvarez, K., Martínez, G., y García, A. (2021). La Importancia Del Control Interno en El Área De Ingresos De Una Empresa Comercial. *Publicaciones e investigaciones*, 15(1). <https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.06.002>
- Agip Rubio, R. G. y Barboza Herrera A. Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Cajamarca. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Aguirre, C.R. y Armenta C. E. (2012). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista El Buzón de Paciol*, 7(76). <https://n9.cl/4h16x>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. USAT. [https://books.google.com/books?id=uRf11b44BJEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_atb](https://books.google.com/books?id=uRf11b44BJEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_atb)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Studocu*, 21(1). <https://n9.cl/7jqfc>
- Betancur, H. D., y López, J. E. (2007). *Aproximación conceptual y metodológica de la administración de riesgos, una nueva forma de entender el control Interno y de administrar las PYMES del eje cafetero*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://n9.cl/7ar83>
- Bohórquez, P. (2002). *Planificación estratégica y desempeño laboral*. (2da Ed.). México: Alfaomega Grupo Editor. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1761>
- Bunge, M. (1973). *La investigación científica: Su estrategia y filosofía*. Barcelona: Editorial Ariel. <https://n9.cl/lcl0m>
- Castro, M. (2020), *El proyecto de Investigación y su esquema de elaboración*. 2° Edición Caracas: Uyapal. <https://isbn.cloud/9789806629004/proyecto-de-investigacion-y-su-esquema-de-elaboracion/>
- Cabrera-Encalada, S. M., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., y Rodríguez-Pillaga, R. T. (2021). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *CIENCIAMATRIA*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.446>

- Chávez, R. (2014). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Revista CICAG*, 12(2).  
<https://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/1184>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill, México.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). Mc Graw Hill Educación, México.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). Mc Graw Hill Educación.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Concytec. (2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. El peruano. <https://n9.cl/i9ye9>
- Coopers & Lybrand. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno*. Ediciones Díaz de Santos.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Los\\_Nuevos\\_Conceptos\\_del\\_Control\\_Interno.html?hl=es&id=335uGf3nusoC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Los_Nuevos_Conceptos_del_Control_Interno.html?hl=es&id=335uGf3nusoC&redir_esc=y)
- Contraloría General de la República. (2022). *Sistema Nacional de Control*. Contraloría General de La República.  
[https://www.senamhi.gob.pe/pdf/control-interno/bl-Ley\\_27785.pdf](https://www.senamhi.gob.pe/pdf/control-interno/bl-Ley_27785.pdf)
- Crisologo M. (2013). Control Interno en la Gestión de los Gobiernos Locales del callejón de Huaylas-Ancash. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://n9.cl/ms1oh>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Defensoría del Pueblo: se registran más de 27 000 casos de corrupción en trámite en todo el país*. Defensoría Del Pueblo.  
<https://n9.cl/6u6ji>

- Espinosa, S., Fernández, A., y Ticona, C. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Revista Iboamericana*, 4(2). <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Figueroa (2015). *Relación Entre La Cultura Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Una Institución Gubernamental*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar –Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Figueroa, A. (2022). *El control administrativo será uno de los mayores desafíos para pymes en 2021*. [https://notipress.mx/negocios/control-administrativo-sera-uno-mayores-desafios-pymes-2021-6524#google\\_vignette](https://notipress.mx/negocios/control-administrativo-sera-uno-mayores-desafios-pymes-2021-6524#google_vignette)
- Flamholtz, E.(1996): *Effective organizational control: a framework, applications and implications*, European Management Journal, December. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237396000564>
- Fonseca, L. (2019). *Sistemas de control interno*. Publicidad & Matiz. <https://books.google.com.pe/books?id=plsiU8xoQ9EC&printsec=frontcover&hl=es>
- Gámez, I. (2010). *Control interno en las áreas de aprovisionamiento en las empresas públicas sanitarias de Andalucía*. [Tesis doctorado, Universidad de Málaga]. <https://n9.cl/kpgmw>
- González, M., Olivares, S., González, N., y Ramos, J. (2022). *Planeación e integración de los recursos humanos*. Grupo editorial Patria. <https://n9.cl/cfvu6>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. <https://n9.cl/k2xv>
- Herrera, Y. (2019). *Control Interno COSO III y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agropecuaria Santo Domingo S.A.C. Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37411/herrera\\_ty.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37411/herrera_ty.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hodgetts, R., & Altman, S. (2019). *Comportamiento en las organizaciones*. Nueva Editorial Interamericana. <https://biblioteca.ugb.edu.sv/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4577>
- Kirkpatrick, D. L. (2018). *Training and performance appraisal*. Are they related. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620439810234509/full/html>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14° Ed.). McGraw Hill. <https://n9.cl/ghi72>
- Larico R. (2015). *Factores Motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman Juliaca 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. -Juliaca]. <https://core.ac.uk/download/pdf/249336962.pdf>
- Ley N° 27785 (2006), *Ley de control Interno de las entidades del Estado*. Diario Oficial de la República del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/255705/Ley%20N%C2%BA%2027972%20.pdf.pdf>
- Loor Chávez, D., López Leones, C., y Molina Cedeño, J. (2021). El marketing digital y su influencia en la captación de clientes en las pymes de Ecuador. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 12(3). <https://doi.org/10.51896/caribe/geul6587>
- Lopez, A. A., y Cañizares, M. (2018). El Control Interno En El Sector Público Ecuatoriano. *Caso de Estudio: Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales de Morona Santiago Internal*, 2. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2073-60612018000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2073-60612018000200004)
- Lora. (2021). *¿Cuáles serán los retos laborales en el Perú durante el 2022?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cuales-seran-los-retos-laborales-en-el-peru-durante-el-2022>

- Oседа. D; Cori, S. y de la Cruz, M. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo. Pirámide.  
<https://scholar.google.es/citations?user=S9bxX6UAAAAJ&hl=es>
- Mantilla, S. (2018). *Auditoría del control interno* (Cuarta). ECOE ediciones.  
<https://n9.cl/3jj1d>
- Mantilla B., S. A. (2000). *Control interno estructura conceptual integrada*. Colombia: Ecoe Ediciones. <https://n9.cl/1olq2>
- Martínez, J. (2016). *Control interno e integridad: elementos necesarios para la gobernanza pública*. El cotidiano.  
<https://www.redalyc.org/pdf/325/32546809002.pdf>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loayza, R., y Martel, C. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Moreno, J., Contreras-Espinoza, J., López-Ornelas, I. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista Humanidades*, 12(2).  
<https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>
- Nicholson, N (2012): *Cómo motivas a sus empleados*. Harvard Business Review, series clásicos, pp 39.47.  
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/download/6476/6287/14148>
- Orellana Flores, L., Gaete Araya, J., y Gaete Becerra, H. (2002). *Alternativas de valorización del sistema de control interno en las empresas*. Chile: UChile  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108152>
- Oседа. D; Cori, S. y de la Cruz, M. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pirámide. <https://pdfcoffee.com/-sesion-n-06-metodologia-de-la-investigacion-pdf-free.html>
- Resolución de la Contraloría General N° 458-2008-CG. *Guía para la implementación del Sistema de Control Interno*. Diario Oficial de la Republica de Perú. <https://n9.cl/0ogyq4>
- Romero, F., y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio

Maracaibo del Estado-Zulia. *Universidad Rafael Bellosó Chacín*, 3(2).  
<https://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/download/631/650/1078>

Samaniego M. (2013). *Incidencias del Control Interno en la Optimización de la Gestión de las Micro Empresas en el Distrito de Chaclacayo*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres].  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/645>

Soto, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cuzco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33920>

Zead y Mahmoud (2019). *Evaluación del Sistema de control interno del área de abastecimiento, para detectar riesgos operativos en la Municipalidad distrital de Pomalca – 2012*. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/261>

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

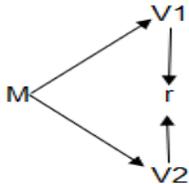
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Control interno</b>	El control es la fase de la gestión del proceso a través de la cual se relacionan los resultados obtenidos con lo planificado para corregir desviaciones para reiniciar el proceso. (Münch, 2010)	Es la implementación de actividades, parámetros y reglas para un correcto desempeño del trabajador; tener un buen ambiente de trabajo, contar con alternativas para la solución de problemas y tener una información real y en el tiempo pertinente.	Ambiente de Control	Órgano de control institucional	Ordinal Escala Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Integridad y valores ético	
				Plan de trabajo	
				Diagnóstico	
			Evaluación de riesgos	Plan de la administración de riesgos	
				Identificación de riesgos	
				Valoración de riesgos	
			Actividades de Control	Verificación y conciliación	
				Revisión de procesos, actividades y tareas	
				Evaluación de desempeño	
				Rendición de cuentas	
			Información y Comunicación	Información y responsabilidad	
				Comunicación interna	
Comunicación externa					
Supervisión	Plan de supervisión				
	Monitoreo				
<b>Desempeño laboral del personal</b>	El desempeño es un conjunto de características o capacidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo, organización u organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema en comparación con objetivos, estándares o expectativas previamente	Es el esfuerzo que realiza el trabajador día a día para el cumplimiento de sus tareas enfocado a mejorar los resultados, a tomar conciencia de su trabajo y/o entorno donde labora y	Conocimientos sobre el trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo	Ordinal Escala Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo.	
				Toma de decisiones y solución de problemas	
			Calidad de trabajo	Eficacia laboral	
				Eficiencia en el trabajo	
				Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	
			Responsabilidad	Capacitación permanente	
				Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo.	

	definidos. Es el acto de realizar, ejercitar, realizar una determinada actividad. (Chiavenato, 2017).	lograr con ello mayor responsabilidad personal. Se ha medido las dimensiones en una escala de Likert.	Productividad	Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo.	
				Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales.	
				Compromiso de servicio.	
			Destreza y habilidad	Liderazgo en el trabajo.	
				Capacidad para solucionar problemas.	
				Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra su trabajo.	
			Actitud para la organización	Colaboración para con el equipo de trabajo.	
				Apertura para el cambio.	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título:** Control interno y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre control interno y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de control interno en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del control interno y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de control interno en la municipalidad provincial de Picota, San Martín – 2024,</li> <li>- Identificar el nivel del desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Picota, San Martín – 2024,</li> <li>- Definir la relación entre las dimensiones de control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- H1: El nivel de control interno en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, es alto.</li> <li>- H2: El nivel de desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, es alto.</li> <li>- H3: Existe relación entre las dimensiones de las variables entre control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024.</li> </ul>	<p><b>Técnica</b> Se empleó en el estudio la encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Se empleó el Cuestionario.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																
<p>Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal.</p>  <p>M = Muestra</p> <p>V1 = Control Interno</p> <p>V2 = Desempeño laboral del personal</p> <p>r = Relación entre las variables</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estaba comprendida por 100 trabajadores de la entidad municipal.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Conformada por los 100 trabajadores.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1192 267 1352 305">Variables</th> <th data-bbox="1352 267 1623 305">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1192 305 1352 553" rowspan="4"><b>Control interno</b></td> <td data-bbox="1352 305 1623 342">Ambiente de Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 342 1623 380">Evaluación de riesgos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 380 1623 417">Actividades de Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 417 1623 553">Información y Comunicación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1192 553 1352 898" rowspan="5"><b>Desempeño laboral del personal</b></td> <td data-bbox="1352 553 1623 623">Supervisión</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 623 1623 660">Conocimientos sobre el trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 660 1623 698">Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 698 1623 735">Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 735 1623 773">Productividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 773 1623 810">Destreza y habilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1352 810 1623 898">Actitud para la organización</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	<b>Control interno</b>	Ambiente de Control	Evaluación de riesgos	Actividades de Control	Información y Comunicación	<b>Desempeño laboral del personal</b>	Supervisión	Conocimientos sobre el trabajo	Calidad de trabajo	Responsabilidad	Productividad	Destreza y habilidad	Actitud para la organización	
Variables	Dimensiones																	
<b>Control interno</b>	Ambiente de Control																	
	Evaluación de riesgos																	
	Actividades de Control																	
	Información y Comunicación																	
<b>Desempeño laboral del personal</b>	Supervisión																	
	Conocimientos sobre el trabajo																	
	Calidad de trabajo																	
	Responsabilidad																	
	Productividad																	
Destreza y habilidad																		
Actitud para la organización																		

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### Cuestionario: Control interno

##### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

##### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de control interno en la Municipalidad Provincial de Picota.

##### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>Ambiente de control</b>						
01	¿La municipalidad provincial de Picota cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida?					

<b>02</b>	¿El Plan de Trabajo de la municipalidad provincial de Picota se actualiza en forma permanente?					
<b>03</b>	¿La Municipalidad Provincial de Picota fomenta una cultura corporativa de integridad y valores éticos?					
<b>04</b>	¿La municipalidad provincial de Picota cuenta con un Diagnóstico situacional?					
<b>Evaluación de riesgos</b>						
<b>05</b>	¿El Plan de manejo de riesgos en la municipalidad provincial de Picota está actualizado?					
<b>06</b>	¿Las políticas para identificar riesgos en la municipalidad provincial de Picota se aplican?					
<b>07</b>	¿Están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización de la municipalidad provincial de Picota?					
<b>Actividades de control</b>						
<b>08</b>	¿Las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos?					
<b>09</b>	¿La actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica en la municipalidad provincial de Picota?					
<b>10</b>	¿Los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño en la municipalidad provincial de Picota?					
<b>11</b>	¿Se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas?					
<b>Información y comunicación</b>						

<b>12</b>	¿La información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos?					
<b>13</b>	¿La comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad?					
<b>14</b>	¿La comunicación externa comunica información externa relevante de afuera hacia el interior de la organización y viceversa?					
<b>Supervisión y monitoreo</b>						
<b>15</b>	¿La supervisión y seguimiento de acciones correctivas obedece a un Plan?					
<b>16</b>	¿Se evalúan los componentes del control interno, que estén presentes y funcionen adecuadamente?					



**Cuestionario: Desempeño laboral del personal**

**Datos generales:**

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

**Introducción:**

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel del desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Picota.

**Instrucciones:**

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Criterios				
		1	2	3	4	5
<b>Conocimiento sobre el trabajo</b>						
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto.					
02	Cuando surge un problema, ve con exactitud quien debe resolverlo.					
03	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo.					
<b>Calidad del trabajo</b>						

04	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivo.					
05	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la municipalidad.					
06	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta.					
<b>Responsabilidad</b>						
07	Se preocupa por asistir a los cursos de capacitación regularmente.					
08	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente.					
<b>Productividad</b>						
09	Trata de utilizar los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.					
10	Se siente motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la organización.					
11	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su productividad.					
<b>Destreza y habilidad</b>						
12	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo.					
13	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo.					
14	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo.					
<b>Actitud para la organización</b>						
15	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo.					
16	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en la organización.					

















**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Control interno.**

**Definición de la variable:** El control es la fase de la gestión del proceso a través de la cual se relacionan los resultados obtenidos con lo planificado para corregir desviaciones para reiniciar el proceso. (Münch, 2010).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente de Control	Órgano de control institucional	¿La municipalidad provincial de Picota cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida?					X					X					X					X	
	Integridad y valores ético	¿El Plan de Trabajo de la municipalidad provincial de Picota se actualiza en forma permanente?					X					X					X					X	
	Plan de trabajo	¿El Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente?					X					X					X					X	
	Diagnóstico	¿La municipalidad provincial de Picota cuenta con un Diagnóstico situacional?					X					X					X					X	
Evaluación de riesgos	Plan de la administración de riesgos	¿El Plan de manejo de riesgos en la municipalidad provincial de Picota está actualizado?					X					X					X					X	
	Identificación de riesgos	¿Las políticas para identificar riesgos en la municipalidad provincial de Picota se aplican?					X					X					X					X	
	Valoración de riesgos	¿Están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización de la municipalidad provincial de Picota?					X					X					X					X	
Actividades de control	Verificación y conciliación	¿Las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos?					X					X					X					X	
	Revisión de procesos, actividades y tareas	¿La actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica en la municipalidad provincial de Picota?					X					X					X					X	
	Evaluación de desempeño	¿Los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño en la municipalidad provincial de Picota?					X					X					X					X	
	Rendición de cuentas	¿Se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas?					X					X					X					X	
Información y Comunicación	Información y responsabilidad	¿La información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos?					X					X					X					X	
	Comunicación interna	¿La comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad?					X					X					X					X	



**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Desempeño laboral.**

**Definición de la variable:** El desempeño es un conjunto de características o capacidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo, organización u organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema en comparación con objetivos, estándares o expectativas previamente definidos. Es el acto de realizar, ejercitar, realizar una determinada actividad. (Chiavenato, 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Conocimiento sobre el trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto.					X					X					X									X
	Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo	Cuando surge un problema, ve con exactitud quien debe resolverlo.					X					X					X									X
	Toma de decisiones y solución de problemas	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo.					X					X					X							X		
Calidad del trabajo	Eficacia laboral	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivo.					X					X					X									X
	Eficiencia en el trabajo	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la municipalidad.				X						X					X									X
	Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta.					X					X					X									X
Responsabilidad	Capacitación permanente	Se preocupa por asistir a los cursos de capacitación regularmente.					X					X					X									X
	Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo.	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente.					X					X					X									X
Productividad	Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo	Trata de utilizar los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.					X				X						X									X
	Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales.	Se siente motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la organización.					X					X					X									X
	Compromiso de servicio.	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su productividad.				X						X					X									X



**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Control interno.**

**Definición de la variable:** El control es la fase de la gestión del proceso a través de la cual se relacionan los resultados obtenidos con lo planificado para corregir desviaciones para reiniciar el proceso. (Münch, 2010).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ambiente de Control	Órgano de control institucional	¿La municipalidad provincial de Picota cuenta con un sistema de control interno formalmente constituida?					X					X					X					X	
	Integridad y valores ético	¿El Plan de Trabajo de la municipalidad provincial de Picota se actualiza en forma permanente?					X					X					X					X	
	Plan de trabajo	¿El Plan de Trabajo de la empresa se actualiza en forma permanente?					X					X					X					X	
	Diagnóstico	¿La municipalidad provincial de Picota cuenta con un Diagnóstico situacional?					X					X					X					X	
Evaluación de riesgos	Plan de la administración de riesgos	¿El Plan de manejo de riesgos en la municipalidad provincial de Picota está actualizado?					X					X					X					X	
	Identificación de riesgos	¿Las políticas para identificar riesgos en la municipalidad provincial de Picota se aplican?					X					X					X					X	
	Valoración de riesgos	¿Están definidas las estrategias para identificar los riesgos en la organización de la municipalidad provincial de Picota?				X					X					X					X		
Actividades de control	Verificación y conciliación	¿Las actividades de control apoyan la verificación y conciliación de riesgos de los principales procesos?					X					X					X					X	
	Revisión de procesos, actividades y tareas	¿La actualización de manuales de funciones, procesos y funciones es periódica en la municipalidad provincial de Picota?					X					X					X					X	
	Evaluación de desempeño	¿Los manuales de procedimientos de Control Interno aseguran eficiente evaluación de desempeño en la municipalidad provincial de Picota?					X					X					X					X	
	Rendición de cuentas	¿Se evalúa periódicamente la efectividad de la rendición de cuentas?					X					X					X					X	
Información y Comunicación	Información y responsabilidad	¿La información permite obtener, generar, usar y comunicar transacciones con responsabilidad y medir el desempeño o progreso de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos?					X					X					X					X	
	Comunicación interna	¿La comunicación interna fluye en sentido ascendente, descendente y a todos los niveles de la entidad?				X						X					X					X	



**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Desempeño laboral.**

**Definición de la variable:** El desempeño es un conjunto de características o capacidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo, organización u organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema en comparación con objetivos, estándares o expectativas previamente definidos. Es el acto de realizar, ejercitar, realizar una determinada actividad. (Chiavenato, 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Conocimiento sobre el trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto.					X						X						X							X	
	Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo	Cuando surge un problema, ve con exactitud quien debe resolverlo.					X						X						X							X	
	Toma de decisiones y solución de problemas	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo.					X						X						X						X		
Calidad del trabajo	Eficacia laboral	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivo.					X						X						X							X	
	Eficiencia en el trabajo	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la municipalidad.				X						X						X							X		
	Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta.					X						X						X							X	
Responsabilidad	Capacitación permanente	Se preocupa por asistir a los cursos de capacitación regularmente.					X						X						X							X	
	Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo.	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente.					X						X						X							X	
Productividad	Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo	Trata de utilizar los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.					X				X							X							X		
	Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales.	Se siente motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la organización.					X						X						X							X	
	Compromiso de servicio.	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su productividad.				X						X						X							X		







**Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Desempeño laboral.**

**Definición de la variable:** El desempeño es un conjunto de características o capacidades de comportamiento o desempeño de un individuo, equipo, organización u organismo, máquina, dispositivo, producto o sistema en comparación con objetivos, estándares o expectativas previamente definidos. Es el acto de realizar, ejercitar, realizar una determinada actividad. (Chiavenato, 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Conocimiento sobre el trabajo	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas de trabajo	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto.					X						X						X							X	
	Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo	Cuando surge un problema, ve con exactitud quien debe resolverlo.					X						X						X							X	
	Toma de decisiones y solución de problemas	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo.					X						X						X						X		
Calidad del trabajo	Eficacia laboral	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivo.					X						X						X							X	
	Eficiencia en el trabajo	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la municipalidad.				X						X						X							X		
	Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta.					X						X						X							X	
Responsabilidad	Capacitación permanente	Se preocupa por asistir a los cursos de capacitación regularmente.					X						X						X							X	
	Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo.	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente.					X						X						X							X	
Productividad	Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo	Trata de utilizar los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible.					X				X							X							X		
	Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales.	Se siente motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la organización.					X						X						X							X	
	Compromiso de servicio.	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su productividad.				X						X						X							X		



### Anexo 5: Índice de la V de Aiken

#### Primera Variable

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D4	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D5	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,98	0,80	1,00	0,97	0,79	1,00	1,00	0,84	1,00	0,96	0,77	0,99
D2	0,97	0,79	1,00	0,98	0,81	1,00	0,97	0,79	1,00	0,98	0,80	1,00

Instrumento por Criterio	0,97	0,79	1,00	0,98	0,80	1,00	0,98	0,81	1,00	0,97	0,79	1,00
Instrumento Global	<b>0,97</b>	0,80	1,00									

V de Ayken	<b>0,97</b>
------------	-------------

**Segunda Variable:**

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
D4	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D5	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D6	P15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1,00	0,84	1,00	0,99	0,82	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00
D2	0,94	0,75	0,99	0,96	0,78	0,99	1,00	0,84	1,00	0,93	0,74	0,98
D3	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	0,92	0,72	0,98	1,00	0,84	1,00
D4	0,97	0,79	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00	1,00	0,84	1,00

Instrumento por Criterio	0,98	0,80	1,00	0,98	0,81	1,00	0,98	0,81	1,00	0,98	0,80	1,00
Instrumento Global	<b>0,98</b>	0,81	1,00									

V de Ayken	<b>0,98</b>
------------	-------------

## Anexo 6: Resultado del análisis de consistencia interna

### Análisis de confiabilidad de Control interno

		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,98	16

### Análisis de confiabilidad de Desempeño laboral del personal

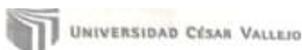
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,98	16

## Anexo 7: Consentimiento informado



### Consentimiento informado (\*)

Control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024

Investigador (a): LLANOS VASQUEZ, ERICKA LISSET.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada Control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín – 2024, cuyo objetivo es determinar la relación entre control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

El control interno ha adquirido importancia a nivel mundial al detectar problemas en las entidades por su deficiente aplicación, al no asumir la responsabilidad sobre el mismo por parte de los miembros de las entidades; el desempeño laboral de los empleados es considerado como la piedra angular para alcanzar efectividad y éxito en una organización; razón del interés en los gerentes de recursos humanos por los aspectos que permitan medir y mejorar.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos a base de preguntas sobre la investigación titulada: "Control interno y desempeño laboral del personal en la municipalidad Provincial de Picota, San Martín - 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad Provincial de Picota. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

\*Obligatorio a partir de 18 años  
Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google



ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Ericka Lisset Llanos Vasquez, con email: [ellanosva27@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ellanosva27@ucvvirtual.edu.pe), y docente asesor Saavedra Sandoval, Renán, email: [rsaavedras@ucv.edu.pe](mailto:rsaavedras@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Jhina Mabel Pealta Jara

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha y hora: 21/06 2024. Siendo las 10:00 horas.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar; Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

*\*Obligatorio a partir de 18 años*

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google*

## Anexo 9: Base de datos de la muestra piloto

### Variable 1

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	TOTAL
1	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	60
2	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	70
3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
4	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	44
5	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	39
6	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	55
7	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	28
8	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	40
9	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	54
10	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	19
11	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	25
12	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	54
13	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	40
14	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	54
15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	19
16	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	25
17	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	54
18	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	27
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
20	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	42

## Variable2

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	TOTAL
1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	60
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	70
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	44
5	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	39
6	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	55
7	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	28
8	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	40
9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	54
10	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	19
11	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	25
12	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	54
13	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	40
14	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	54
15	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	19
16	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	25
17	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	54
18	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	27
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
20	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	42

**Anexo 10: Base de datos estadísticos de la investigación  
V1: Control interno**

Número Encuestados	Variable 1: CONTROL INTERNO																						PUNTAJE TOTAL
	Ambiente de control					Evaluación de riesgo				Actividades de control					Información y comunicación				Supervisión y monitoreo				
	p1	p2	p3	p4	Sub Total	p5	p6	p7	Sub Total	p8	p9	p10	p11	Sub Total	p12	p13	p14	Sub Total	p15	p16	Sub Total		
1	4	4	3	3	14	4	5	4	13	3	3	3	3	12	4	5	4	13	4	5	9	61	
2	4	5	1	1	11	4	3	3	10	2	2	2	2	8	4	3	3	10	4	3	7	46	
3	3	4	3	2	12	5	3	4	12	4	3	3	3	13	5	3	4	12	5	3	8	57	
4	4	5	5	1	15	5	5	5	15	4	4	5	5	18	5	5	5	15	5	5	10	73	
5	4	4	3	1	12	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	11	4	4	8	54	
6	5	4	1	1	11	5	4	2	11	2	2	2	2	8	5	4	2	11	5	4	9	50	
7	5	5	3	1	14	5	3	5	13	5	3	4	3	15	5	3	5	13	5	3	8	63	
8	5	5	3	1	14	5	4	5	14	3	1	3	3	10	5	4	5	14	5	4	9	61	
9	3	4	1	1	9	5	4	5	14	1	1	1	1	4	5	4	5	14	5	4	9	50	
10	5	5	1	1	12	5	3	3	11	2	2	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	52	
11	4	5	1	1	11	5	2	3	10	2	1	1	3	7	5	2	3	10	5	2	7	45	
12	4	4	1	1	10	4	3	3	10	1	1	2	3	7	4	3	3	10	4	3	7	44	

13	4	5	5	1	15	5	4	5	14	3	1	3	1	8	5	4	5	14	5	4	9	60
14	4	4	3	3	14	5	5	4	14	2	2	2	3	9	5	5	4	14	5	5	10	61
15	5	5	3	1	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	11	4	4	8	56
16	5	5	3	1	14	5	5	5	15	5	3	3	3	14	5	5	5	15	5	5	10	68
17	4	5	2	1	12	5	3	3	11	3	2	3	2	10	5	3	3	11	5	3	8	52
18	5	5	3	1	14	4	3	4	11	3	2	3	2	10	4	3	4	11	4	3	7	53
19	5	5	1	1	12	5	2	3	10	2	2	3	2	9	5	2	3	10	5	2	7	48
20	5	5	1	1	12	5	3	3	11	3	3	3	4	13	5	3	3	11	5	3	8	55
21	4	4	2	1	11	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	11	4	4	8	53
22	5	5	3	1	14	5	3	3	11	3	1	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	54
23	5	5	3	3	16	5	5	3	13	3	4	3	4	14	5	5	3	13	5	5	10	66
24	4	5	3	1	13	5	5	3	13	3	3	3	3	12	5	5	3	13	5	5	10	61
25	4	5	2	1	12	5	2	2	9	2	4	2	2	10	5	2	2	9	5	2	7	47
26	1	3	2	1	7	4	3	4	11	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	3	7	50
27	5	5	1	1	12	4	3	3	10	2	2	3	4	11	4	3	3	10	4	3	7	50
28	5	5	3	1	14	5	3	5	13	3	1	3	1	8	5	3	5	13	5	3	8	56
29	4	4	3	1	12	5	3	3	11	2	2	5	3	12	5	3	3	11	5	3	8	54
30	4	4	2	1	11	5	3	3	11	2	2	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	51
31	4	5	1	1	11	4	3	3	10	2	2	2	2	8	4	3	3	10	4	3	7	46

32	5	5	2	3	15	5	4	5	14	3	1	5	1	10	5	4	5	14	5	4	9	62
33	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	10	78
34	5	5	4	3	17	5	5	4	14	3	3	4	5	15	5	5	4	14	5	5	10	70
35	4	4	2	1	11	4	2	3	9	2	4	2	3	11	4	2	3	9	4	2	6	46
36	4	5	1	1	11	5	3	3	11	2	2	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	51
37	5	4	4	3	16	5	4	4	13	3	3	4	4	14	5	4	4	13	5	4	9	65
38	5	4	2	3	14	3	1	2	6	3	1	2	3	9	3	1	2	6	3	1	4	39
39	5	4	2	1	12	5	3	3	11	2	2	3	2	9	5	3	3	11	5	3	8	51
40	4	4	2	1	11	5	3	3	11	3	1	2	1	7	5	3	3	11	5	3	8	48
41	4	5	3	3	15	3	4	3	10	1	3	5	4	13	3	4	3	10	3	4	7	55
42	4	4	3	1	12	4	3	3	10	2	3	2	2	9	4	3	3	10	4	3	7	48
43	5	5	3	3	16	4	4	4	12	3	4	3	4	14	4	4	4	12	4	4	8	62
44	5	2	1	1	9	4	2	3	9	2	2	2	2	8	4	2	3	9	4	2	6	41
45	5	5	3	1	14	3	5	3	11	1	1	1	1	4	3	5	3	11	3	5	8	48
46	3	3	1	2	9	5	2	5	12	3	1	3	3	10	5	2	5	12	5	2	7	50
47	5	4	3	3	15	4	3	4	11	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	3	7	56
48	4	4	3	3	14	4	3	3	10	3	2	3	3	11	4	3	3	10	4	3	7	52
49	4	4	1	1	10	4	3	3	10	1	1	3	3	8	4	3	3	10	4	3	7	45
50	4	5	1	1	11	4	3	5	12	2	2	2	2	8	4	3	5	12	4	3	7	50

51	4	3	3	3	13	5	5	4	14	2	2	3	3	10	5	5	4	14	5	5	10	61
52	3	3	2	1	9	5	3	5	13	2	1	1	1	5	5	3	5	13	5	3	8	48
53	5	4	1	1	11	5	3	5	13	3	3	3	2	11	5	3	5	13	5	3	8	56
54	4	4	2	1	11	5	5	3	13	2	2	3	3	10	5	5	3	13	5	5	10	57
55	5	5	1	1	12	5	3	3	11	1	1	3	3	8	5	3	3	11	5	3	8	50
56	5	5	1	1	12	5	5	3	13	3	1	3	1	8	5	5	3	13	5	5	10	56
57	4	4	3	2	13	4	3	3	10	3	2	4	4	13	4	3	3	10	4	3	7	53
58	3	3	2	3	11	5	3	5	13	4	4	3	2	13	5	3	5	13	5	3	8	58
59	4	2	2	1	9	4	3	2	9	1	1	1	3	6	4	3	2	9	4	3	7	40
60	4	4	1	1	10	5	3	3	11	2	2	4	4	12	5	3	3	11	5	3	8	52
61	4	4	2	1	11	4	3	3	10	3	3	3	3	12	4	3	3	10	4	3	7	50
62	3	3	3	1	10	3	3	4	10	3	2	3	3	11	3	3	4	10	3	3	6	47
63	5	5	3	1	14	5	4	5	14	3	1	3	3	10	5	4	5	14	5	4	9	61
64	3	4	1	1	9	5	4	5	14	1	1	1	1	4	5	4	5	14	5	4	9	50
65	5	5	1	1	12	5	3	3	11	2	2	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	52
66	4	5	1	1	11	5	2	3	10	2	1	1	3	7	5	2	3	10	5	2	7	45
67	4	4	1	1	10	4	3	3	10	1	1	2	3	7	4	3	3	10	4	3	7	44
68	4	5	5	1	15	5	4	5	14	3	1	3	1	8	5	4	5	14	5	4	9	60
69	4	4	3	3	14	5	5	4	14	2	2	2	3	9	5	5	4	14	5	5	10	61

70	5	5	3	1	14	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	11	4	4	8	56
71	5	5	3	1	14	5	5	5	15	5	3	3	3	14	5	5	5	15	5	5	10	68
72	4	5	2	1	12	5	3	3	11	3	2	3	2	10	5	3	3	11	5	3	8	52
73	5	5	3	1	14	4	3	4	11	3	2	3	2	10	4	3	4	11	4	3	7	53
74	5	5	1	1	12	5	2	3	10	2	2	3	2	9	5	2	3	10	5	2	7	48
75	5	5	1	1	12	5	3	3	11	3	3	3	4	13	5	3	3	11	5	3	8	55
76	4	4	2	1	11	4	4	3	11	3	3	3	3	12	4	4	3	11	4	4	8	53
77	5	5	3	1	14	5	3	3	11	3	1	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	54
78	5	5	3	3	16	5	5	3	13	3	4	3	4	14	5	5	3	13	5	5	10	66
79	4	5	3	1	13	5	5	3	13	3	3	3	3	12	5	5	3	13	5	5	10	61
80	4	5	2	1	12	5	2	2	9	2	4	2	2	10	5	2	2	9	5	2	7	47
81	1	3	2	1	7	4	3	4	11	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	3	7	50
82	5	5	1	1	12	4	3	3	10	2	2	3	4	11	4	3	3	10	4	3	7	50
83	5	5	3	1	14	5	3	5	13	3	1	3	1	8	5	3	5	13	5	3	8	56
84	4	4	3	1	12	5	3	3	11	2	2	5	3	12	5	3	3	11	5	3	8	54
85	4	4	2	1	11	5	3	3	11	2	2	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	51
86	4	5	1	1	11	4	3	3	10	2	2	2	2	8	4	3	3	10	4	3	7	46
87	5	5	2	3	15	5	4	5	14	3	1	5	1	10	5	4	5	14	5	4	9	62
88	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	10	78

89	5	5	4	3	17	5	5	4	14	3	3	4	5	15	5	5	4	14	5	5	10	70
90	4	4	2	1	11	4	2	3	9	2	4	2	3	11	4	2	3	9	4	2	6	46
91	4	5	1	1	11	5	3	3	11	2	2	3	3	10	5	3	3	11	5	3	8	51
92	5	4	4	3	16	5	4	4	13	3	3	4	4	14	5	4	4	13	5	4	9	65
93	5	4	2	3	14	3	1	2	6	3	1	2	3	9	3	1	2	6	3	1	4	39
94	5	4	2	1	12	5	3	3	11	2	2	3	2	9	5	3	3	11	5	3	8	51
95	4	4	2	1	11	5	3	3	11	3	1	2	1	7	5	3	3	11	5	3	8	48
96	4	5	1	1	11	4	3	3	10	2	2	2	2	8	4	3	3	10	4	3	7	46
97	5	5	2	3	15	5	4	5	14	3	1	5	1	10	5	4	5	14	5	4	9	62
98	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	10	78
99	5	5	4	3	17	5	5	4	14	3	3	4	5	15	5	5	4	14	5	5	10	70
100	4	4	2	1	11	4	2	3	9	2	4	2	3	11	4	2	3	9	4	2	6	46

## V2: Desempeño laboral del personal

Número Encuestados	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL																						PUNTAJE TOTAL
	Conocimiento sobre el trabajo				Calidad del trabajo				Responsabilidad			PRODUCTIVIDAD				Destreza y habilidad				Actitud organiz.			
	p1	p2	p3	Sub Total	p4	p5	p6	Sub Total	p7	p8	Sub Total	p09	p10	p11	Sub Total	p12	p13	p14	Sub Total	p15	p16	Sub Total	
1	3	4	4	11	3	5	5	13	4	5	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	9	66
2	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	8	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	8	60
3	4	4	5	13	4	4	3	11	3	3	6	3	3	3	9	5	5	3	13	3	3	6	58
4	4	5	4	13	5	4	4	13	4	4	8	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	8	67
5	4	3	4	11	3	4	3	10	5	5	10	3	4	3	10	5	5	4	14	5	5	10	65
6	4	3	4	11	3	3	4	10	3	3	6	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	6	55
7	5	5	5	15	5	4	4	13	3	4	7	2	4	3	9	4	4	2	10	3	4	7	61
8	5	1	5	11	5	4	3	12	4	3	7	3	4	5	12	5	1	3	9	4	3	7	58
9	4	5	4	13	5	4	4	13	4	5	9	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	9	70
10	3	3	3	9	3	4	3	10	5	5	10	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	10	65
11	4	3	4	11	3	4	4	11	3	4	7	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	7	58
12	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	8	61
13	4	5	5	14	5	4	4	13	4	4	8	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	8	68
14	4	4	3	11	4	2	3	9	4	3	7	4	3	5	12	4	5	5	14	4	3	7	60
15	4	3	4	11	4	3	5	12	5	3	8	5	5	3	13	3	5	5	13	5	3	8	65
16	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	9	67

17	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	3	4	3	10	4	3	4	11	4	4	8	59
18	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	8	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	8	67
19	4	4	3	11	4	3	3	10	4	3	7	3	4	3	10	4	3	3	10	4	3	7	55
20	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	3	13	5	5	10	78
21	4	3	4	11	3	3	4	10	3	5	8	5	5	5	15	3	4	4	11	3	5	8	63
22	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	7	4	5	3	12	4	4	4	12	4	3	7	59
23	3	4	4	11	3	4	5	12	3	4	7	5	4	5	14	5	4	5	14	3	4	7	65
24	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	9	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	9	70
25	3	4	3	10	4	4	3	11	3	3	6	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	6	55
26	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	68
27	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	7	4	3	4	11	4	4	3	11	3	4	7	58
28	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	6	2	1	1	4	5	3	3	11	3	3	6	57
29	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	9	4	5	4	13	4	5	3	12	4	5	9	72
30	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	8	61
31	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	7	4	3	2	9	3	3	4	10	3	4	7	53
32	5	4	5	14	4	4	5	13	2	2	4	1	1	3	5	5	5	3	13	2	2	4	53
33	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	8	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	8	68
34	3	3	4	10	5	4	4	13	5	4	9	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	9	70
35	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	8	58
36	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	9	4	3	4	11	5	4	4	13	4	5	9	63
37	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64

38	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	3	3	2	8	4	4	4	12	3	3	6	51
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64
40	4	3	3	10	3	4	5	12	4	4	8	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	8	58
41	5	4	5	14	5	4	4	13	4	4	8	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	8	69
42	4	3	4	11	3	4	3	10	5	5	10	4	4	3	11	4	3	4	11	5	5	10	63
43	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	5	5	14	4	4	8	63
44	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	6	4	5	5	14	4	3	5	12	3	3	6	59
45	4	4	4	12	4	4	5	13	4	5	9	5	4	4	13	4	4	5	13	4	5	9	69
46	5	5	4	14	4	4	5	13	5	4	9	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	9	71
47	4	3	4	11	4	4	5	13	5	5	10	5	4	4	13	3	3	3	9	5	5	10	66
48	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	6	3	2	2	7	4	3	3	10	3	3	6	48
49	4	4	3	11	3	3	4	10	4	4	8	5	3	5	13	3	4	5	12	4	4	8	62
50	4	3	3	10	3	4	4	11	3	4	7	4	4	3	11	3	4	4	11	3	4	7	57
51	4	4	3	11	4	5	5	14	4	4	8	4	5	5	14	5	3	4	12	4	4	8	67
52	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	6	3	3	3	9	4	4	3	11	3	3	6	55
53	4	5	4	13	5	4	4	13	4	5	9	5	4	4	13	5	4	4	13	4	5	9	70
54	4	3	4	11	3	5	4	12	3	4	7	4	3	4	11	4	5	4	13	3	4	7	61
55	4	4	3	11	3	4	4	11	4	5	9	3	4	3	10	4	4	3	11	4	5	9	61
56	5	5	4	14	4	5	4	13	5	5	10	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	10	71
57	4	5	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	65
58	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	8	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	8	68

59	4	3	4	11	2	3	4	9	5	4	9	5	4	3	12	3	5	5	13	5	4	9	63
60	4	4	5	13	3	3	4	10	3	4	7	3	2	3	8	5	5	2	12	3	4	7	57
61	4	3	4	11	3	4	5	12	4	4	8	5	5	4	14	5	4	4	13	4	4	8	66
62	4	5	4	13	4	5	4	13	5	4	9	4	5	5	14	5	5	4	14	5	4	9	72
63	4	3	4	11	3	3	4	10	3	5	8	5	5	5	15	3	4	4	11	3	5	8	63
64	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	7	4	5	3	12	4	4	4	12	4	3	7	59
65	3	4	4	11	3	4	5	12	3	4	7	5	4	5	14	5	4	5	14	3	4	7	65
66	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	9	4	5	4	13	4	4	5	13	4	5	9	70
67	3	4	3	10	4	4	3	11	3	3	6	4	3	4	11	4	4	3	11	3	3	6	55
68	5	4	5	14	5	5	4	14	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	68
69	4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	7	4	3	4	11	4	4	3	11	3	4	7	58
70	5	5	5	15	5	5	5	15	3	3	6	2	1	1	4	5	3	3	11	3	3	6	57
71	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	9	4	5	4	13	4	5	3	12	4	5	9	72
72	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	8	61
73	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	7	4	3	2	9	3	3	4	10	3	4	7	53
74	5	4	5	14	4	4	5	13	2	2	4	1	1	3	5	5	5	3	13	2	2	4	53
75	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	8	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	8	68
76	3	3	4	10	5	4	4	13	5	4	9	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	9	70
77	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	8	58
78	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	9	4	3	4	11	5	4	4	13	4	5	9	63
79	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64

80	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	3	3	2	8	4	4	4	12	3	3	6	51
81	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64
82	4	3	3	10	3	4	5	12	4	4	8	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	8	58
83	5	4	5	14	5	4	4	13	4	4	8	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	8	69
84	4	3	4	11	3	4	3	10	5	5	10	4	4	3	11	4	3	4	11	5	5	10	63
85	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	5	5	14	4	4	8	63
86	4	5	4	13	4	5	5	14	4	4	8	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	8	68
87	3	3	4	10	5	4	4	13	5	4	9	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	9	70
88	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	8	58
89	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	9	4	3	4	11	5	4	4	13	4	5	9	63
90	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64
91	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	6	3	3	2	8	4	4	4	12	3	3	6	51
92	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64
93	4	3	3	10	3	4	5	12	4	4	8	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	8	58
94	5	4	5	14	5	4	4	13	4	4	8	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	8	69
95	4	3	4	11	3	4	3	10	5	5	10	4	4	3	11	4	3	4	11	5	5	10	63
96	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	8	5	3	3	11	4	5	5	14	4	4	8	63
97	3	3	4	10	5	4	4	13	5	4	9	5	5	5	15	5	4	5	14	5	4	9	70
98	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	8	4	3	3	10	3	4	3	10	4	4	8	58
99	4	3	4	11	3	3	4	10	4	5	9	4	3	4	11	5	4	4	13	4	5	9	63
100	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	64

## Anexo 11: Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de la investigación

 **mpp** MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA

**AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SOLICITADA PARA FINES ACADÉMICOS**

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA**

Yo, **PEDRO GARCIA USHINAHUA**, identificado con DNI N.º 01095146, en mi calidad de **Alcalde Provincial** de la Municipalidad Provincial de Picota, con R.U.C N° 20154546953, ubicada en la ciudad de Picota, departamento de San Martín, y, como representante de mi persona el **ing. LUIS ALBERTO ALIAGA ROJAS**, quien ostenta como Gerente Municipal de esta entidad.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la señora (Srta.) **ERICKA LISSET LLANOS VASQUEZ**, Identificado(s) con DNI N.º 47181878, estudiante de la **Maestría en Gestión Pública**, del **III ciclo**, para que utilice la siguiente información de esta entidad (Municipalidad Provincial de Picota):

- Brindar información documentada para fines académicos,
- Permitir realizar encuesta con fines académicos,
- Y, otros actos necesarios con fines académicos,

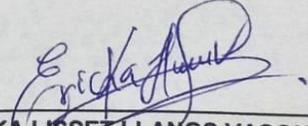
Con la finalidad de que pueda desarrollar su  Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) /  Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PICOTA  
**Pedro García Ushinahua**  
**ALCALDE**  
**REPRESENTANTE**  
Municipalidad Provincial de Picota

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales de la presente entidad estatal (Municipalidad Provincial de Picota), otorgante de información, pueda ejecutar.

  
**ERICKA LISSET LLANOS VASQUEZ**  
DNI: 47181878