



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en
la Municipalidad Provincial de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Palacios Barbarán, Maria Teresa (ORCID: 0000-0001-7948-6899)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

En memoria de mi padre Ricardo Palacios Vásquez, quien fue un gran ejemplo y me ilumina desde el cielo.

La presente tesis la dedico a mi querida madre Sara Luzmila Barbarán Vda. de Palacios por la educación que me dio junto a mi padre, con su gran amor y esfuerzo.

A mi amado esposo Víctor Hugo Uceda Pita y a mi adorada hija Lourdes Vannesa Uceda Palacios, por su amor, motivación y apoyo incondicional en los propósitos de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por su inmensa bondad, por la vida, protección, por guiar mi camino y por permitirme concluir esta investigación.

A mi amado esposo Víctor Hugo Uceda Pita y a mi adorada hija Lourdes Vannesa Uceda Palacios, por acompañarme siempre, por ser mi inspiración, mi soporte y porque son un pilar fundamental en la realización de mis proyectos.

A la Universidad César Vallejo por permitirme ser partícipe de la maestría en Gestión Pública, a mis docentes y expertos que me brindaron conocimientos y experiencias de suma importancia para la realización de mi tesis.

A mi asesor Mg. Nilthon Ivan Pisfil Benites por compartir sus conocimientos por su paciencia y comprensión, sin su apoyo, guía y dedicación no hubiera logrado este gran objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	46
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos para control interno	19
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - Control interno	20
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos para desempeño laboral	20
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - desempeño laboral	20
Tabla 5. Prueba de normalidad de la variable control interno	23
Tabla 6. Prueba de normalidad de desempeño laboral	25
Tabla 7. Correlaciones Rho de Spearman de control interno y desempeño laboral.	27
Tabla 8. Prueba de normalidad de la dimensión eficiencia	28
Tabla 9. Prueba de correlación de Rho de Spearman de variable control interno y la dimensión eficiencia.	30
Tabla 10.. Prueba de normalidad dimensión eficacia.	31
Tabla 11. Prueba de correlación de Rho de Spearman de la variable control interno y la dimensión eficacia.	33
Tabla 12. Prueba de normalidad de la dimensión competencias laborales.	34
Tabla 13. . Prueba de correlación de Rho de Spearman de la variable control interno y la dimensión competencias laborales.	36
Tabla 14. Resumen de procesamiento de casos para control interno	67
Tabla 15. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - Control interno	67
Tabla 16. Resumen de procesamiento de casos para desempeño laboral	67
Tabla 17. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - desempeño laboral	67
Tabla 18. Análisis descriptivo por niveles de la variable control interno	69
Tabla 19. Análisis descriptivo por niveles de la variable desempeño laboral	70
Tabla 20. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión ambiente de control.	71

Tabla 21. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión evaluación de riesgos.....	73
Tabla 22. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión actividades de control.	74
Tabla 23. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión información y comunicación	75
Tabla 24. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión supervisión	76
Tabla 25. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión eficiencia	78
Tabla 26. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión eficacia	79
Tabla 27. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión competencias laborales.....	80

Índice de figuras

Figura 1. Histograma de la variable control interno	24
Figura 2. Histograma de la variable desempeño laboral	26
Figura 3. Histograma de la dimensión eficiencia.	29
Figura 4. Histograma de la dimensión eficacia	32
Figura 5. Histograma de la dimensión competencias laborales	35
Figura 6. Figura de frecuencia de la variable control interno	69
Figura 7. Figura de frecuencia de la variable desempeño laboral	71
Figura 8. Figura de frecuencia de la dimensión ambiente de control	72
Figura 9. Figura de frecuencia de la dimensión evaluación de riesgos	73
Figura 10. Figura de frecuencia de la dimensión actividades de control	75
Figura 11. Figura de frecuencia de la dimensión información y comunicación	76
Figura 12. Figura de frecuencia de la dimensión supervisión	77
Figura 13.. Figura o de frecuencia de la dimensión eficiencia	78

Figura 14. Figura de frecuencia de la dimensión eficacia	
.....	80
Figura 15. Figura de frecuencia de la dimensión competencias laborales	
.....	81

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque; siendo de tipo básica, cuyo enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental y alcance correlacional.

De esta manera se obtuvo como resultados de la investigación: una significancia de 0.00, lo que evidencia que es menor al parámetro de 0.05 y un coeficiente de correlación, se tiene un 0.637, lo que nos permite interpretar que existe una correlación alta entre ambas variables, las cuales se dan de forma positiva y directa. Siendo así, se llegaron a las siguientes conclusiones: Se logró estimar que, si existe relación significativa con una intensidad media alta que influye de manera positiva directa entre la variable control interno y la dimensión eficiencia, se logró estimar que existe relación significativa con una intensidad media baja que influye de manera positiva directa entre la variable control interno la dimensión eficacia y se logró analizar, que existe relación significativa con una intensidad media baja que influye de manera positiva directa entre variable control interno y la dimensión competencias laborales.

Palabras Clave: Control interno, desempeño laboral, correlación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between internal control and work performance of personnel in the Provincial Municipality of Lambayeque; being of a basic type, whose approach was quantitative, with a non-experimental design and correlational scope.

In this way, the results of the research were obtained: a significance of 0.00, which shows that it is less than the parameter of 0.05 and a correlation coefficient, there is a 0.637, which allows us to interpret that there is a high correlation between both variables, which are given in a positive and direct way. Thus, the following conclusions were reached: It was possible to estimate that, if there is a significant relationship with a high average intensity that has a direct positive influence between the internal control variable and the efficiency dimension, it was possible to estimate that there is a significant relationship with an intensity low average that directly influences the efficacy dimension between the internal control variable and it was possible to analyze that there is a significant relationship with a low average intensity that directly influences the internal control variable and the labor competencies dimension.

Keywords: Internal control, job performance, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Giz, Cooperación Alemana & OLACEFS (2015) mencionó del control interno conforme se de el desarrollo de las entidades del estado, va evolucionando en todo el mundo, además es responsabilidad de las instituciones públicas. Por ejemplo, en Alemania, al igual que en muchos países, el sistema tiene como principio y responsabilidad: la vigilancia en cuanto al cumplimiento de sus reglas referentes al control de las instituciones de la administración estatal, así mismo, en muchos países la falta de prevención del método de control ha ocasionado fraudes, corrupción, personal no apto al perfil del puesto, gestión deficiente para realizar capacitaciones, trayendo como consecuencias grandes problemas económicos, sociales y políticos.

Medina (2017) el estudio trató de un tema importante en las instituciones, sobre todo porque repercutió en las mejoras del desempeño laboral, sin embargo, no le dieron la debida prioridad. Hoy en día, los ciudadanos reclaman un servicio de calidad, eficiente, oportuno, transparente, con ética, siendo un reclamo justo del pueblo, debido a que se encuentran cansados de casos de malversación de fondos, corrupción, abuso de poder, personal público que carecen del perfil idóneo para el desempeño del cargo.

En ese aspecto, el tema investigado se denominó control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Las diferentes autoridades de la entidad referida, no le prestaron el debido interés al desempeño laboral que presentan los servidores públicos, por distraerse con asuntos personales, económicos y políticos, ocasionando en muchos casos un bajo rendimiento, siendo necesario un mayor control al respecto.

Arribasplata (2018) nos mencionó la Ley N°27785 que regula, dirige la organización y atribución del control institucional. Mediante el cual, consistió en inspeccionar, velar y comprobar las acciones y efectos de la administración estatal de diferentes rangos, enfrentando, previniendo y minimizando riesgos con fines de lograr metas y de la entidad; consideró la efectividad, transparencia y el uso correcto del financiamiento público, dio cumplimiento a leyes, pautas de planes y políticas.

Atondo (2019) manifestó concerniente al sector del Estado, por ejemplo, en los gobiernos locales evidenciaron carencias en los procedimientos de auditoría interna, bajo rendimiento de la labor de sus colaboradores, casos de corrupción, malos elementos de la gestión administrativa por falta de ética en los servidores públicos, llegando al incumplimiento de las metas trazadas de las instituciones gubernamentales. Todo evidenciado por los responsables de dicha oficina de control, que, siendo dependientes de la misma entidad y al detectar las irregularidades, en muchos casos no hicieron de conocimiento público porque prevalecía los intereses particulares.

Villalba (2020) el control interno pretendió brindar al ciudadano mayor transparencia. Más aún, en estos dos últimos años que atravesamos una crisis sanitaria llamada COVID-19, es deber y responsabilidad principalmente de las autoridades del Estado en dirigir, gestionar y administrar los recursos y bienes del país correcta y eficazmente; la gestión municipal tiene responsabilidades de implementar y ejecutar conforme lo establece la norma.

Altamirano & Ocejo (2017) enfocó al desempeño laboral como las habilidades y motivaciones que tuvieron los colaboradores. Manifestando, si queremos que el desempeño laboral sea eficiente, se necesita no sólo contar con colaboradores competitivos y para que sean eficaces, se necesita que se les facilite los recursos que les permitan cumplir con sus funciones.

Rodríguez & Hurtado (2019) manifestó sobre los problemas que se presentaron con el desempeño laboral, se dio por deficiencias en los reglamentos internos, falta de conocimiento del MOF, falta de motivación, un mal clima laboral, sumado a que gran número de colaboradores no fueron fijos en sus puestos de trabajo y muchas veces fueron rotados, creando confusión y retrasando sus labores; por otro lado, se convocaron nuevos puestos de trabajos que les resultó difícil adaptarse a sus nuevas funciones, necesitando capacitaciones constantes que no se dieron, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento en los servidores.

Ríos & Vigo (2018) nos mencionó que el meollo de la deficiencia en el desempeño laboral, fue porque los servidores públicos no se encontraban

motivados para ofrecer un servicio de calidad y eficaz, por las razones que no tuvieron un desarrollo profesional, falta de promoción al ascenso de colaboradores, remuneraciones bajas, horas extras sin cancelar, ausencia de capacitaciones por falta de presupuesto o por la ineptitud de la gestión en mantener actualizado al personal, inadecuadas relaciones interpersonales, constantes rotaciones del colaborador, generando en muchos casos dificultades en su salud, condiciones deficientes de trabajo, perfil no acorde al puesto que ocupa, falta de liderazgo, todo ello sumado a la ausencia o debilitado control interno, la escasa supervisión técnica, dando como resultado falta de voluntad e iniciativa del servidor, repercutiendo con la buena atención al ciudadano.

Dada la situación problemática que se ha descrito, se determinó como problema general en este estudio la pregunta: ¿Qué relación existe entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque?, como problemas específicos tenemos: 1) ¿Qué relación existe entre el control interno y la eficiencia del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque?, 2) ¿Qué relación existe entre el control interno y la eficacia del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque? y 3) ¿Qué relación existe entre el control interno y las competencias laborales del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque?.

La justificación social del presente estudio va dirigida para todo el público, porque servirá para poner en marcha conocimientos adquiridos que fomenten la correcta gestión pública y transparencia. En adición a ello, se trata de sensibilizar a una sociedad que ignora o toma poco en cuenta temas importantes como son las auditorías internas.

Justificación práctica porque cuando se estudia, se proporciona un resultado y recomendaciones respecto a las variables estudiadas, con el fin de dar alguna conclusión o recomendación para futuros estudios, conllevando a los análisis dirigidos a un mejoramiento de modernizar el Estado, con la intención de optimizar las variables estudiadas.

Por otro lado se determinó tener como objetivo general en esta investigación lo siguiente: Determinar la relación que existe entre el control interno y el

desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque y como objetivos específicos tenemos: Estimar la relación entre el control interno y la eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, estimar la relación entre el control interno y la eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque y analizar la relación entre el control interno y las competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

En el desarrollo del proyecto investigado se formuló la siguiente hipótesis general: Alternativa (H_i): Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Nula (H_o): No existe ninguna relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentó en este capítulo antecedentes que aportó al tema de estudio, los mismos que fueron los siguientes:

A nivel internacional, Laurido (2018) a través del modelo COSO evaluó el control interno de los operadores portuarios de Guayaquil, proponiendo planteamientos de fortalecimiento de entidades, investigación elaborada para ser maestro en Administración de Empresas. Estudio de carácter mixto, de tipo transversal, documental, descriptivo, con resultados que mostraron un confuso control interno, tuvo la necesidad de generar métodos de control con el fin de mejorar las tareas de la organización. Concluyó afirmando sobre el sistema de control, fue un procedimiento de comprobación que se realizó aplicando procesos a la institución, dirigido a cuidar activos y garantizar una administración efectiva diseñada a la satisfacción del ciudadano.

Por otro lado, contribuyendo al tema investigado Salnave y Lizarazo (2017), plantearon controles estatales convirtiendo instancias integradoras de los métodos de gestión, con fin de fortalecimiento ético en gestiones públicas, tesis que fue presentada a Universidad Externado de Colombia, para obtener maestría en pensamiento estratégico y prospectivo, investigación básica, descriptivo, prospectivo. Resultados: que el sistema escogido en la investigación y que traería consigo el éxito fue el sistema robocop automatizado, ya que permitió tener una mejor gestión y control en el Estado Colombiano, ya que aumentó el índice de desempeño institucional a nivel nacional y territorial para mejorar la función pública y la percepción ciudadana en general. De las conclusiones se sintetizó lo siguiente: contando con las herramientas adecuadas y con el personal capacitado se pudo obtener futuros alcanzables sin rendirse en cualquier circunstancia, por no existir opciones diferentes a desarrollarse a lo largo del tiempo. Así mismo, los autores recomendaron por las empresas, que deberían tener una tecnología en conjunto, con el fin de evaluar algún aspecto diferente.

Álava y Gómez (2016) analizó la relación de la dirección de calidad humana con el desempeño laboral del trabajador, investigación con enfoque cuantitativo, tipo básico, descriptivo. Como resultados se encontró lo siguiente: la medición de

desempeño laboral analizado respecto al servidor público dio niveles aceptables, por otro lado, referente a los subsistemas se determinó a los que se encontraban con mejor trabajo, son los de instrucción y capacitación. Se sintetizó los resultados entendiendo que, con buena instrucción, mayor capacitación, motivación al personal y con un salario remunerado de acuerdo con el trabajo realizado, todo ello influyó en un óptimo desempeño laboral. Las conclusiones del estudio fueron resumidas en lo siguiente: si se cumplió las teorías con respecto a la administración de la calidad humana, demostrando eficacia en el modelo de gestiones, estas teorías han evolucionado, anteriormente el ser humano era considerado como recurso dentro de las entidades, hoy en día se le llama talento humano, existiendo falencias al momento de seleccionar al profesional, y en el proceso de capacitación.

A nivel nacional, Salazar (2019) evaluó la relación de niveles de desempeño de la calidad humana docente y logrando objetivos de la institución aplicando el control interno los años 2017 y 2018 en la Universidad Técnica de Manabí. Análisis de tipo exploratorio y descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, no experimental. Se encontraron los resultados: el 30.09% estuvieron en desacuerdo de realizar proyecto investigando la entidad, 25.93% en dictar capacitaciones y asesorías, el 12.96% estuvieron en desacuerdo con el actual proceso de promover a los trabajadores, el 9.25% registró que la evaluación integral no fue idónea en la determinación de niveles académicos, el 17.34% estuvo de acuerdo acerca del funcionamiento de la universidad. Las conclusiones del autor de la investigación señalaron que existió un bajo nivel de control en el desempeño de los docentes, ocasionando incumplimientos en metas institucionales.

Lescano (2019) propuso como objetivo, establecer las relaciones de controles internos en gestiones administrativas, tesis elaborada en la Universidad Nacional de Cajamarca con el fin de lograr el grado de maestro. En este trabajo se ha usado algunos métodos, basándose en los hechos y objetos de estudios, de carácter descriptivo, estudio tipo no experimental, el 83% no hubo control interno, el 82% conoció la existencia del PEI, POI, ROF, Ley de Tesorería y del TUPA en la entidad que laboraron, así como también se aplicó en sus actividades la ética profesional, el 78% existió una comunicación fluida entre jefes y subalternos. En

cuanto al control interno, se concluyó que sí se relacionaba con las técnicas de planificación, de organización, de coordinación y la Unidad Técnica de Tesorería.

Maita (2018) consideró como objetivo, que al implantarse controles internos influiría en el rendimiento de la entidad Administradora de en el Ejército Peruano; investigación expuesta a la Universidad Nacional Federico Villarreal de Perú. Investigación con enfoque cuantitativo, con métodos hipotéticos - deductivos, con diseño de estudio transversal. Los resultados más resaltantes fueron 56.5% del total de la encuesta fue considerado en atenciones con mejor calidad, mientras 43.5% estuvo considerado que puedo mejorar. De igual manera precisó que las relaciones de ambientes de control, evaluaciones de riesgos, actividades de control, información – comunicación y, por último, supervisiones, ayudó de manera significativa a desempeñarse en la institución estudiada.

Arribasplata (2018) determinó influencia de auditoría interna y el desempeño laboral al tratarse de colaboradores de un hospital; tesis presentada en la Universidad César Vallejo. Estudio con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, ya que buscó relacionar las variables de dichas muestras, dado un periodo definido. Se encontraron los siguientes resultados el 77.7% consideró que si existió un periodo en la que se implementó en la entidad el control interno, 82.3% consideró que si se aplicó códigos éticos a sus altos empresarios, el 72.3% consideró que su desempeño laboral lo realizaron con eficiencia y eficacia, 78.5% hubo excelente funcionamiento de los sistemas de control interno, 81.2% promediado el indicador a supervisar el control interno, el 66.8% consideró que se encontraron satisfechos laboralmente, el 64.6% consideró la falta de estímulo verbal o escrito en su trabajo y falta de capacitaciones. Se encontraron las siguientes conclusiones: un 78.4% el control de la entidad fue aceptado, además el 82.2% en consecuencia, hubo relaciones de significancia al 80.3% de dichas variables, es de esta manera que sostuvo la hipótesis. Por tanto, manifestó que la satisfacción laboral existió, dado que los trabajadores entendieron y aprobaron el sistema de control.

Como bases teóricas generales y específicas de las variables analizadas, mencionaré:

La Ley N°27785 (2017) declaró que Control Gubernamental efectúa supervisiones, vigilancia y verifica las actividades y efectos de la administración estatal, la utilización del fondo público, aplicando criterio de eficiencia, eficacia transparencia, cumpliendo la normativa legal, examinando el sistema administrativo, gerencial y de control.

El control cuenta con el objetivo de la prevención y verificación, a través de la disposición de doctrinas, estructuras en procesos, de forma eficaz y transparente, gestionar el uso óptimo de los caudales públicos, desarrollando honestamente la función pública, cumpliendo metas, resultados adquiridos por las instituciones sometidas a diversos controles, todo, con el fin de brindar bienestar y mejorar las actividades del servicio a favor del país.

Fue determinado por la CGR(2017) que los tipos de control estatal sobre los funcionarios del gobierno fueron: control previo ya que se practicó con anterioridad a efectuar las negociaciones financieras, control simultáneo porque se realizó en el transcurso de las actividades competentes a la organización, evitando alteraciones que limitan o perjudican su verdadera acción y también el control posterior porque se realizó para comprobar objetivamente las acciones y resultados, así como, la realización del financiamiento estatal.

También enunció la CGR (2020) referente a los controles internos, que, siendo las acciones previas, paralelo y comprobación posterior, realizada por la organización sometida a control, cuya meta consiste en gestionar eficazmente el buen manejo de los recursos estatales y así fortalecer los sistemas operativos y los administrativos, alcanzando metas planificadas, evitando corrupciones. Por otro lado, PRODES (2016) expresó que el control interno son políticas, reglas, procedimientos y procesos técnicos aplicables por la Contraloría General u otra entidad del sistema con el propósito de inspeccionar, velar y comprobar la administración, la captación y la utilización de bienes y recursos estatales.

INTOSAI precisó sobre los métodos, planes y procesos, considerando la dirección, garantizando razonablemente el logro de objetivos.

Según Luna (2016) el control fueron las acciones y los efectos de comprobación, inspección, intervención.

La CGR(2019), precisó en referencia al control interno, como los procesos integrales realizado por los componentes de las instituciones; delineado para enfrentarse a riesgos de las operaciones de la gestión, a la vez, garantizando razonablemente lo planificado desde la misión de la entidad, minimizando riesgos.

Para el auditor moderno (2017) describió sobre los controles internos al procedimiento ejercido de los integrantes de diversos niveles que conforman una organización del Estado o particular, direccionada para asegurar que conlleve a la obtención de objetivos, con efectividad en las operaciones, fiabilidad en informaciones de finanzas, cumpliendo con la aplicación de normas, estableciendo controles internos detectando oportunamente cualquier distorsión referente a los objetivos de rentabilidad diseñado por la entidad.

Menciona Protek Seguridad (2020) respecto a los objetivos, promover y perfeccionar la efectividad, economía y institucional, minimizando riesgos en el valor de activos, avalando la fiabilidad de los estados contables, garantizando los servicios de calidad al ciudadano y resguardando los recursos del Estado contra cualquier pérdida o perjuicio que afectara al mismo. Aplicó normas a la entidad, en cuanto a los servidores públicos, fomentando y motivando valores éticos y prácticas de rendición de cuentas por los fondos del Estado hacia la ciudadanía.

En la Ley N°28716 (2011) señaló que poner en marcha el control interno en la administración estatal, debió ser obligatorio en todos sus procesos, direccionado a conseguir sus metas: a) Fomentar y perfeccionar la efectividad, economía y transparencia en las acciones de la entidad, del mismo modo con los servicios de calidad al ciudadano, b) Vigiló el erario público de daño o perjuicio que afectará al Estado, c) Cumplió con la aplicación de normas en todas las acciones de la institución, d) Dio confianza y oportunidades de datos e información, e) Impulsó la ética y valores en los miembros de la entidad, f) Incitó a la responsabilidad de la rendición de cuentas.

La Ley de Control Interno (2011) en el artículo N°8 puntualizó que el incumplimiento de la ley origina obligación administrativa funcional, generando aplicación de sanciones acorde a la norma, sin quebrantar la norma.

Según el auditor moderno (2017) existieron varios modelos de control, entre ellos resaltó COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway and Commission) este modelo fue constituido y desarrollado en organizaciones privadas de Estados Unidos, con el fin de facilitar liderazgo intelectual en lo que concierne a asuntos interrelacionados como son: riesgos empresariales, control interno y la desviación del fraude, proveer de los objetivos de la institución. COSO examina las causas que ocasionan datos de financiamiento fraudulento, planteando recomendaciones a los órganos reguladores. Son 5 dimensiones que contempla este modelo:

Ambiente de controles: trata sobre el entorno que influye en los componentes de una entidad y en la comprobación de sus tareas, esta dimensión es considerada cimiento de la administración de riesgos de la organización, la misma que facilita disciplinas, normativas y estructuras de trascendencia para el funcionamiento de un correcto control interno; impactando en los participantes que dirigen los riesgos. Tarea en la que se involucran todas las jerarquías de la institución conforme al nivel de autoridad y obligación en referencia al control. Incluye valores morales que deben predominar en la institución, los factores que facilitan las actividades de fiscalización, la estructura organizativa dirigida a metas; el procedimiento para motivar, preparar y conservar a los trabajadores competentes y la severidad respecto a la medición de desempeño, estímulos y premios.

Evaluación de riesgos: es considerada método básico y continuo de una institución, que se fundamenta en reconocer y examinar los peligros predominantes para lograr las metas; indica cómo gestionar el riesgo. Estos procedimientos deben estar direccionados al futuro, previniendo peligros o nuevos riesgos, planteando medidas para minimizarlos y/o eliminarlos en la obtención de los resultados planificados. Evaluar el riesgo es de carácter preventivo, debiendo considerarse parte del proceso del plan de la organización.

Actividades de controles: es considerada como estrategias y procedimientos de gran valor, diseñadas por la organización. Permite considerar las acciones adecuadas y oportunas para el buen control de los riesgos, que tienen que ver con la obtención de objetivos planificados en la organización. Estas acciones se presentan en la entidad, en los diversos niveles; así como aprobación, autorización, verificación, etc. Su clasificación se da en control preventivo, de detección, correctivo, manual, informático y de dirección. Al margen de la distribución que se tenga, las acciones de control tienen que ser adaptados a los riesgos.

Información y comunicaciones: se trata de reconocer, recopilar y transmitir información necesaria y oportuna, facilitando cumplir con las responsabilidades de los trabajadores. Los datos operativos, financieros y normas, son aplicadas y dirigidas al control de la institución convenientemente.

Supervisiones o monitoreos: es la vigilancia que se ejerce en las actividades con la intención que se realicen en forma exitosa, proceso en el cual se evidencia un acertado manejo sostenible del sistema. El rol fundamental es el de establecer situaciones, detectarlas y decidir qué acciones tomar en cada caso.

COSO III se trata de optimizar los sistemas de gestión eficientemente, y adaptarlo al entorno de la institución, conseguir eliminar los riesgos a la brevedad posible, con dirección al logro de metas planificadas, considerando la obtención ágil de información y comunicación.

En Australia, fue aplicado el modelo ACC (Australian Control Criteria), para brindar soporte a las empresas a fin de optimizar el procedimiento al tomar decisiones, considerando la importancia del trabajador y agrupaciones en la obtención de metas. El modelo está dirigido a los conocimientos y destrezas hacia el funcionamiento de una actividad, resaltando y predominando en todo momento la confianza. Incluye un modelo de gestión de riesgo.

Chiavenato (2007) la Teoría General de la Administración (TGA) es una doctrina orientada profesionalmente a la administración. Inició con Taylor conforme la Administración Científica con la intensidad de las tareas, luego Fayol con su clásica teoría enfocó su interés en las estructuras y con teoría burocrática de

Weber, se da la teoría estructuralista. Las reacciones humanísticas surgieron como énfasis a la persona, mediante las teorías de relaciones humanas, posteriormente desarrolladas por teorías conductuales y teorías de desarrollo organizacional. Dicho enfoque, originó una teoría administrativa distinta y resultaron dando avances, gradualmente en TGA.

Manifestó Juscamayta (2017) por el desenvolvimiento laboral, que son conductas y acciones observadas de los trabajadores hacia la consecución de metas, en los que se establecen tres dimensiones: conocimiento de trabajo, calidad de sus labores y relaciones personales.

Respecto al desempeño laboral Alvarez & Mendoza (2019) menciona que son medidas de rendimiento del trabajador en cuanto a cómo realiza, elabora y genera trabajo de calidad en limitado esfuerzo, en corto espacio y tiempo, orientado a los valores institucionales, lo que resultará un exitoso desenvolvimiento.

Para Guillén (2018), el desempeño laboral es la conducta del trabajador respecto al desempeño de sus funciones utilizando óptimamente los recursos, habilidades y competencias profesionales, para cumplir oportunamente los objetivos asignados por la empresa.

Para Álvarez & Mendoza (2019) su valor del desempeño laboral se da porque nos permite el logro eficaz de metas y todo lo planificado por la entidad, tener conocimiento del grado de competitividad de la empresa, mejorar el clima laboral, las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos, fomenta la igualdad y transparencia, proporciona la información necesaria, nos facilita una probabilidad de conocer el potencial del personal, etc., todo lo manifestado generará el éxito de la organización.

Dimensión Eficiencia: Amazonia Team Factory (2017) tiene la facultad de valerse de algo o alguien para alcanzar efectos determinados, tiene también la productividad como muestra. Chiavenato (2007), se preocupa en buscar los mejores métodos para ejercer las actividades, usando los recursos disponibles razonablemente. En sí, es realizar las actividades óptimamente usando los procedimientos y recursos más convenientes.

Dimensión Eficacia: Amazonia Team Factory (2017) es la capacidad de conseguir el impacto deseado en base a lo que se realiza. Chiavenato (2007), es dimensión para obtener metas previstas, quiere decir, la facultad para lograr objetivos y resultados. Resumiendo, es la facultad que tienen las entidades de satisfacer las necesidades de su entorno.

Dimensión Competencias: Chiavenato (2007) precisa que el ser humano debe aprender a aumentar algunas competencias personales, lo que le permitirá ser productivo laboralmente, se refiere a las capacitaciones, comunicación, liderazgo, solución de problemas, conocimiento tecnológico, manejo adecuado de equipos, protocolos de seguridad, etc.

Los enfoques conceptuales se abordan a continuación:

Compromiso: Álvarez & Mendoza (2019) son deberes adquiridos de las personas que se comprometen a algo.

Desempeño: E. Stannard (2018) es el rendimiento que demuestra un empleado al ejercer sus tareas o funciones.

Satisfacción laboral: Abdullah (2020) es el nivel de aceptación del trabajador referente a su entorno laboral.

Motivación: Tenembaum (2020) es el estímulo que tiene una persona para realizar alguna acción, encaminado hacia un fin u objetivo.

Eficiencia: Schützenhofer (2021) es la capacidad para cumplir las tareas, usando adecuadamente los recursos.

Eficacia: Álvarez & Mendoza (2019) define como el esfuerzo que se demanda hacia la consecución de metas y resultados trazados, empleando los recursos de forma óptima.

Compromiso Organizacional: Ayala & Bustamante (2019) establece cuando los trabajadores se identifican con la organización, demostrando acercamiento al puesto que desempeña, expresando muestras de solidaridad laboral y emocional, haciendo suyo los objetivos de la entidad.

Productividad: Ayala & Bustamante (2019) es la medición que demuestra la eficiencia, en la que el personal genera bienes o servicios, comprobando si los recursos de una entidad se usan adecuadamente.

Efectividad: Razzouk (2017) es lograr los mejores resultados con cortos tiempos, minimizando costos. Para ser efectivo debe ser eficaz y eficiente.

Evaluaciones del desempeño: Vasantam, Thirupathaiiah, Arpan Mukhopadhyay & Ravi R. (2018) es una técnica del rendimiento laboral planteada por los funcionarios de la entidad, realizada a través de procesos integrales y sistemáticos, en el que se evalúa el desenvolvimiento y cumplimiento de las tareas del trabajador.

Gestión basada en resultados, Sandvik (2016) es un procedimiento de vigilancia en la que participan la destreza y enfoques de gestión, garantizando los métodos de productividad, encaminada al desempeño, consiguiendo objetivos.

Motivación: Razika & Bekkouche (2018) proceso psicológico para impulsar el desarrollo de conductas deseadas, con el afán del logro de metas productivas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se aplicó una tesis básica, teórica, ya que se fundamentó en la obtención de información de las teorías de cada variable, investigación de diferentes autores de modo que se sustentó las teorías antes mencionadas de las variables de estudio.

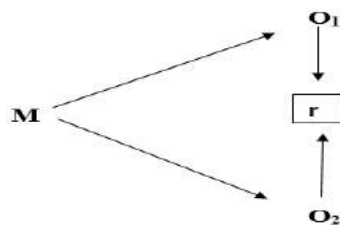
Nicomedes (2018) la investigación básica, sirve de sustento, de donde nace la investigación aplicada, un trabajo básico se finaliza obteniendo el dato para construir los conocimientos agregados en informaciones existentes.

Se realizó una tesis no experimental ya que las variables no fueron manipuladas ni sometidas a pruebas las variables.

Para Condemarín (2017) el diseño fue no experimental al no ser sometidas ni manipuladas a prueba las variables estudiadas, tratando de no hacer variaciones intencionalmente con variable independiente comprobando sus efectos respecto al otro.

La investigación fue correlacional, buscando relaciones entre las variables en un determinado momento.

Para Rus (2020), el trabajo a correlacionarse se trató evaluando la variable, teniendo como objetivo investigar la relación y tratando de averiguar cómo se diferencia dicha variable.



Dónde:

M: Muestra.

O1: Control Interno

O2: Desempeño Laboral

r: Relación entre el control interno y desempeño laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Control interno

Definiendo a los controles internos por la CGR (2020) como actividades de precaución, prevención y de comprobación, que la organización sometida a control efectúa, con el propósito que se realice en forma efectiva la administración de los recursos, bienes y operaciones.

Definición operacional: Control interno, consideró cinco dimensiones, conformado de la siguiente manera: ambientes de controles, evaluaciones de los riesgos, actividad de controles, información y comunicación y supervisiones o monitoreo.

Variable 2: Desempeño laboral

Acosta (2018) define al desempeño laboral como la capacidad, disposición, responsabilidad, aptitud y esfuerzo personal que muestra el trabajador en el transcurso de la realización de sus labores.

Definición operacional: Desempeño laboral, consideró tres dimensiones conformado de la siguiente manera: eficiencia, eficacia, competencias laborales.

3.3. Población muestra y muestreo

Población:

La población, según Ayala & Bustamante (2019), se encuentra formada por las personas de la cual se hace un estudio de investigación, pudiendo ser finitos, teniendo una exactitud de elementos, caso contrario puede ser infinito o inexactos.

Fue contenida la población por 300 trabajadores administrativos de la institución estudiada.

Muestra

Ayala & Bustamante (2019) muestra lo define como un subgrupo de la población, considerando subconjuntos en poblaciones totales, utilizó muestras de poblaciones amplias.

El instrumento usado en el presente estudio fue un cuestionario para la muestra, la misma que se aplicó a 73 trabajadores administrativos de la entidad referida. Las muestras aleatorias y sistemáticas respecto a los tamaños fueron calculados mediante poblaciones finitas en proporción a los errores 0.05 %, aciertos 95%.

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

n = Tamaño de muestra.

z = Desviación de la curva normal

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = 1 – p = 0.5

N = Población

e = 0.1 máximo error permitido

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 (300) (0.5) (0.5)}{0.1^2 (300 - 1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)} = \frac{288.12}{3.95} = 72.93$$

Muestreo

Espinoza (2016) el muestreo no probabilístico se hace cuando son inciertas las probabilidades en diferentes elementos poblacionales de los estudios seleccionados.

Espinoza (2016) uno de los tipos de muestreo no probabilístico es por conveniencia lo cual muestra la disponibilidad de tiempos y periodos de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Aguilar (2016) el dato nos ayuda a tener precisión percibida de la realidad. Direct Observation Is the Only Reality (2020) como ejemplos de técnica contamos con las observaciones directas, los análisis documentales, cuestionarios o encuestas.

Sordo (2021) define al cuestionario o encuesta: trata de verificar el dato del sujeto en los estudios con tal de dar opinión y sugerencias del mismo, el cual al ser aplicado en diversas herramientas, se obtienen las informaciones verdaderas que permiten dar veracidad en resultados de precisión.

Instrumento de recolección de datos

Aplicamos como instrumento un cuestionario, el mismo que fue estructurado con preguntas cerradas y alternativas múltiples en escala de Likert, preparado teniendo en cuenta las teorías investigadas que se rigió a los objetivos específicos planteados por la autora. La encuesta se realizó de manera anónima y de forma virtual, las preguntas fueron claras y concretas.

La validación del contenido

La validación del contenido fue a través de las bases teóricas donde se sustentó la presente información, realizando una prueba piloto por 15 trabajadores administrativos de la Municipalidad referida, con el fin de verificar si las preguntas fueron claras, coherentes y comprendidas, para luego poder aplicar la encuesta sin ningún inconveniente.

La validación estadística, se utilizó Alfa de Cronbach, en el análisis de fiabilidad, el cual permitió medir el grado de confiabilidad del estudio, con el sistema SPSS.

Se tomó en cuenta a expertos profesionales a nivel de maestría en temas relacionados en Gestión Pública, que con sus experiencias garantizaban las

interrogantes planteadas en el cuestionario, contemplando el objeto de estudio, contamos con los expertos:

- Dr. Edilberto Bardales Román, quien realizó doctorado en gestión pública, MBA, con experiencia en docencia de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo – Chiclayo y docencia en la Institución Educativa Manuel A. Mesones Muro de Ferreñafe.
- Dr. Jhon Wilian Malca Saavedra, quien realizó doctorado en gestión pública, política y gobernabilidad, MBA, con experiencia en gerencias y jefaturas en instituciones públicas.
- Mg. Oscar Antonio Cervera López, quien realizó maestría en ciencias de la educación, con experiencia de funcionario del INEI.

Los mencionados especialistas efectuaron observaciones a fin de realizar las correcciones, en cuanto a redacciones, coherencias y claridad de los objetivos presentados, en base a ello se procedió a realizar las modificaciones correspondientes para aplicar el cuestionario.

Confiabilidad

La confiabilidad se ha obtenido a través de medidas de consistencia por Alfa de Cronbach, lo que informa la relación entre los conjuntos de ítems. El índice del Alfa de Cronbach debe ser igual o mayor a 0.75 para considerar una buena confiabilidad. La confiabilidad fue realizada a través del instrumento de control interno y desempeño laboral. Este fue aplicado a 15 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos para control interno

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	15	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - Control interno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Fuente: Información procesada en SPSS.

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos para desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	20

Fuente: Información procesada en SPSS.

Ambos instrumentos fueron confiables.

3.5. Procedimientos

- Análisis de las teorías del control interno y desempeño laboral: la indagación de información lo tuvo a cargo la autora de la investigación tratada, quien clasificó en fuentes primarias, conteniendo nueva y única información que provienen de libros, revistas indexadas, informes, tesis y fuentes secundarias, concernientes a informaciones de otras investigaciones de acceso público; de igual forma, se analizó las teorías del control interno y desempeño laboral eligiendo la teoría COSO y la teoría general de la administración respectivamente. Partiendo de ello, se obtuvieron sus

dimensiones, indicadores y preguntas correspondientes, que formaron parte del contenido del cuestionario.

- Aplicación de instrumentos para las variables: el instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual requirió la autorización por parte de la institución estudiada; realizándose de forma virtual por la coyuntura sanitaria por COVID - 19.
- La interpretación de datos y resultados; se recopiló y analizó los datos para conocer las correlaciones de estudio.

Usando unas bases de datos al aplicar software SPSS 25.0, estos programas es ciencia exacta, al procesar los datos estadísticos, obteniendo los siguientes resultados:

a. Proceder en descripción de datos en variables al calcular los promedios, varianzas y errores estándares.

b. Al concluir se comprobó la hipótesis en auto correlación. De varias variables que se utilizó en Rho de Spearman, de unas correlaciones múltiples.

Al respecto Hernández, Lorrén (2018) argumentó dicho programa expresando que es muy fácil ya que el autor debió indicar la opción que mejor se diseñó debido a los análisis, luego de procesar el dato que se comprobó en la hipótesis del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Pruebas previas: Se aplicó la prueba estadística de normalidad para conocerla distribución normal en las variables, es decir, se midió la distribución del conjunto de datos y la posibilidad de inferencia estadística. Se utilizó el SPSS versión 25 para el análisis de normalidad con Kolmogórov-Smirnov.

Generación de datos: Se obtuvo datos con la información de los cuestionarios y la aplicación del Microsoft Excel y SPSS.

Pruebas finales: Se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman, debido a que la variable control interno tuvo una distribución normal y la variable desempeño laboral contó con una distribución no normal

Tipo de análisis: Se usó un análisis cuantitativo e inferencial, debido al paradigma positivista, cuantitativo y correlacional.

Visualización de datos: Para conocer la correlación de las variables de estudio, se usó tablas de estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia, histograma en barras, los cuales sirvieron para los resultados.

Análisis e interpretación de datos: Se aplicó estadística del tipo inferencial para identificar los resultados, en concordancia con los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se utilizó formatos APA, dando validez al autor en los trabajos.

Confidencialidad. Con la finalidad de permitir una identidad veraz.

Veracidad: Existiendo información real.

Integridad: Datos sin modificaciones ni alteraciones, sin difundir el nombre involucrado en el trabajo, sin ninguna señal.

El principio de fidelidad - respetando: Cumplir con lo planificado, asegurando al participante las muestras de formalidad y discreción.

IV. RESULTADOS

En la presente sección se abordó los resultados de la tesis en función de los objetivos propuestos, tal y conforme se muestra a continuación:

4.1. Análisis descriptivo

Se analizaron las variables en función de las dimensiones a lo cual se procedió a dividirlo en 3 niveles por encuestado: alto, medio y bajo, los resultados del SPSS del análisis de estadísticos descriptivos de frecuencia se detallan en anexos.

4.2. Análisis Inferencial

En la presente sección se abordó los resultados de la tesis en función de los objetivos propuestos. Respecto al Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se verificó las condiciones de normalidad de las variables control interno y desempeño laboral, las mismas que se detallan a continuación:

Prueba de Normalidad

Se presentaron las pruebas de normalidad de las dos variables objeto de estudio, según se muestra en el siguiente detalle:

Control interno

Hipótesis:

H1: La variable de control interno no se distribuye normal

H0: La variable de control interno se distribuye normal

Tabla 5. Prueba de normalidad de la variable control interno

	K-S ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL INTERNO	,077	73	,200	,966	73	,043

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

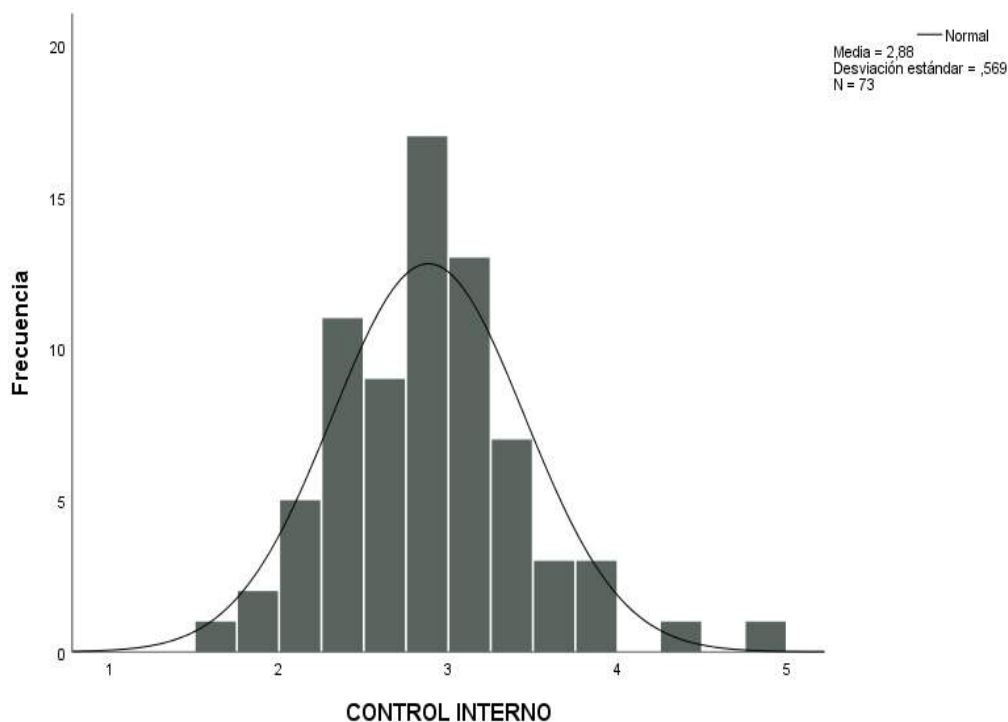
a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Información procesada en SPSS.

Nota: Esta tabla muestra que la variable control interno se distribuye normal.
Interpretación:

De la tabla 15 “Prueba de normalidad de la variable de control interno”, se observó que se analizó el criterio de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, lo cual fue mayor al criterio de 50 unidades de estudio. Con ello se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.20) que representó un valor mayor a 0.05, es decir, existió suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, lo que indicó que la variable de control interno se distribuyó normal.

Para fines de mayor explicación se incluye figura 11 en histograma de la variable control interno, tal como se muestra a continuación:

Figura 1. Histograma de la variable control interno



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación: De la figura 11, se pudo observar que existió una simetría en la distribución de los datos, con lo cual se evidenció una distribución normal de la variable control interno.

A continuación, se presenta la normalidad de la variable desempeño laboral:

Desempeño laboral

Respecto a esta variable se presentan las siguientes hipótesis:

H1: La variable desempeño laboral no se distribuye normal.

H0: La variable desempeño laboral se distribuye normal.

Tabla 6. Prueba de normalidad de desempeño laboral

	K-S ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	,177	73	,000	,899	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Información procesada en SPSS.

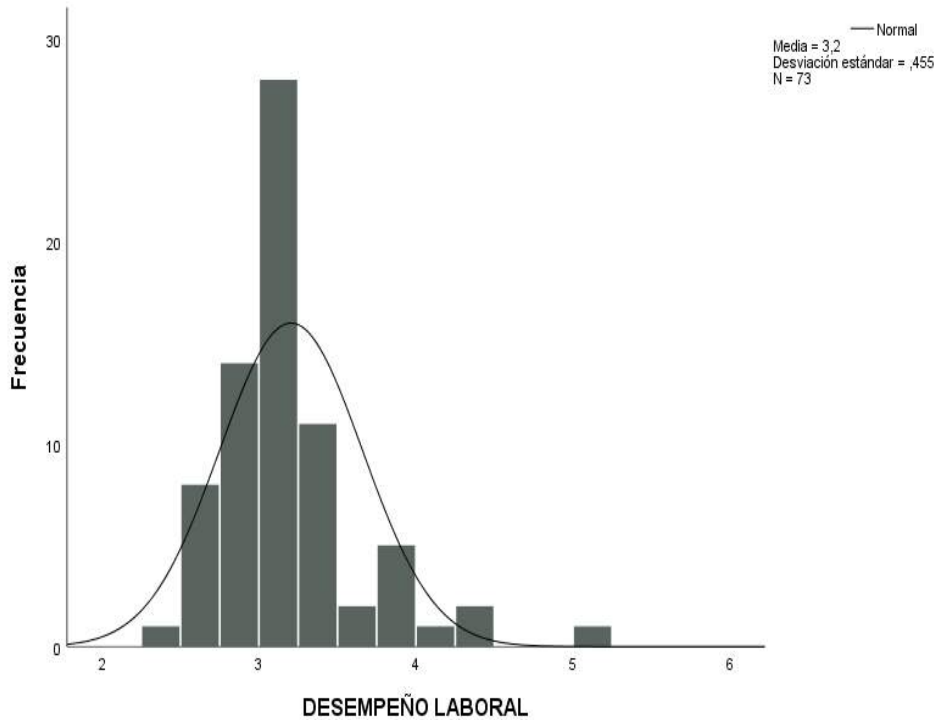
Nota: Esta tabla muestra que la variable desempeño laboral no se distribuye normal.

Interpretación:

De la tabla 16 “Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral”, se observó que se analizó el criterio de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, la cual fue mayor al criterio de 50 unidades de estudio. Con ello se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.00) que representó un valor menor a 0.05, es decir, existió evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, que indicó que la variable desempeño laboral se distribuyó normal, por consiguiente, la variable desempeño laboral no se distribuyó normal.

Para fines de mayor explicación se incluye figura 12 en histograma de la variable desempeño laboral, tal como se muestra a continuación:

Figura 2. Histograma de la variable desempeño laboral



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 12, se pudo observar que existió una asimetría en la distribución de los datos, con lo cual se evidenció una distribución no normal de la variable desempeño laboral.

Por lo tanto, la evidencia estadística nos lleva a la aplicación de estadísticos no paramétricos Rho de Spearman, debido a que la variable control interno se distribuyó normal y la variable desempeño laboral tuvo una distribución no normal.

Correlación

Habiendo descrito que tanto la variable control interno tuvo una distribución normal y la variable desempeño laboral tuvo una distribución no normal, se presentó las pruebas de correlación Rho de Spearman, para lo cual fue necesario mostrar las siguientes hipótesis:

H0= No existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque

H1= Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque

Tabla 7. Correlaciones Rho de Spearman de control interno y desempeño laboral.

			CONTROL INTERNO	DESEMPEÑO O LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL INTERNO	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	DESEMPEÑO O LABORAL	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

En la tabla 17, el resultado presentado mostró una significancia de 0.001 que fue menor al parámetro de 0.05, lo cual indicó que se rechazó la hipótesis nula, con lo que se concluyó que la variable control interno y la variable desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se correlacionaron de manera significativa. Además, el coeficiente de correlación indicó un 0.637, siendo una correlación de media alta y directa (positiva); por tanto, mientras mejora el control interno mejorará el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, lo que confirma la teoría.

Objetivo específico 1: Estimar la relación entre el control interno y la eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

En relación con el presente objetivo específico, se verificó las condiciones de normalidad de la variable control interno y de la dimensión eficiencia del desempeño laboral, las cuales se detallan a continuación:

Prueba de Normalidad

Respecto a la variable control interno, se verificó las condiciones de normalidad, conforme se aprecia en los párrafos precedentes referidos a los resultados del objetivo general, observando que se analizó el criterio de Kolmogorov - Smirnov, debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, la cual fue menor al criterio de 50 unidades de estudio,

con lo que se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.20) que representó un valor mayor 0.05; concluyendo que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, lo que indica que la variable de control interno se distribuyó normal.

Respecto a la dimensión de eficiencia de la variable desempeño laboral, se presentan los siguientes resultados de normalidad:

Para esta dimensión se plantean las siguientes hipótesis:

H1: La dimensión eficiencia no distribuye normal.

H0: La dimensión eficiencia distribuye normal.

Tabla 8. Prueba de normalidad de la dimensión eficiencia

	K-S ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EFICIENCIA	,192	73	,000	,882	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Información procesada en SPSS.

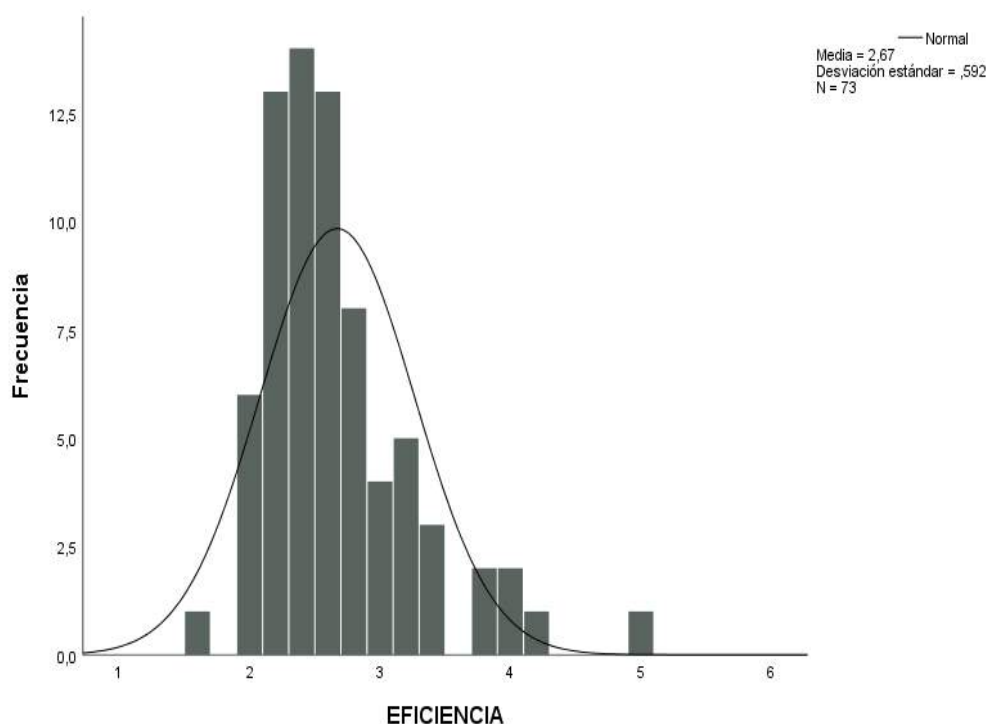
Nota: Esta tabla muestra que la dimensión eficiencia no se distribuye normal.

Interpretación:

De la tabla 18 “Prueba de normalidad de la dimensión eficiencia”, se observó que se analizó el criterio de Kolmogorov - Smirnov, debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, la cual fue mayor al criterio de 50 unidades de estudio. Con ello se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.00) que representó un valor menor a 0.05, es decir, existió evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, que indica que la dimensión eficiencia se distribuyó normal, por consiguiente, la dimensión eficiencia no se distribuyó normal.

Para fines de mayor explicación se incluye figura 13 en histograma de la dimensión eficiencia del desempeño laboral, tal como se muestra a continuación:

Figura 3. Histograma de la dimensión eficiencia.



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 13, se pudo observar que existió una asimetría en la distribución de los datos, con lo cual se evidenció una distribución no normal de la dimensión eficiencia.

Por lo tanto, la evidencia estadística nos llevó a la aplicación de estadísticos no paramétricos, Rho de Spearman, debido a que la variable control interno se distribuyó normal y la dimensión eficiencia tuvo una distribución no normal.

Correlación

Habiendo descrito que la variable control interno tuvo una distribución normal y la dimensión eficiencia del desempeño laboral tuvo una distribución no normal, se presentaron las pruebas de correlación Rho de Spearman, para lo cual fue necesario mostrar las siguientes hipótesis:

H0= No existe relación significativa entre el control interno y la eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

H1= Existe relación significativa entre el control interno y la eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla 9. Prueba de correlación de Rho de Spearman de variable control interno y la dimensión eficiencia.

		CONTROL INTERNO	EFICIENCIA
Rho de Spearman	CONTROL INTERNO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,669**
		N	73
EFICIENCIA		Coeficiente de correlación	,669**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	73

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

En la tabla 19, el resultado presentado mostró una significancia de 0.000 que es menor al parámetro de 0.05, lo cual indicó que se rechazó la hipótesis nula, con lo que se concluyó que la variable control interno y la dimensión eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se correlacionaron de manera significativa. Además, el coeficiente de correlación indicó un 0.669, siendo una correlación de media alta y directa (positiva); por tanto, mientras mejora el control interno mejorará la eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, lo que confirma la teoría.

Objetivo específico 2: Estimar la relación entre el control interno y la eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

En relación con el presente objetivo específico, se verificó las condiciones de normalidad de la variable control interno y de la dimensión eficacia del desempeño laboral, las cuales se detallan a continuación:

Prueba de Normalidad

Respecto a la variable control interno, se verificó las condiciones de normalidad, conforme se apreció en los párrafos precedentes referidos a los resultados del objetivo general, observando que se analizó el criterio de Kolmogorov - Smirnov, debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque lo cual fue menor al criterio de 50 unidades de estudio, con lo cual se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.20), que representó un valor mayor 0.05; por lo cual se concluyó que, existió evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, lo que indicó que la variable de control interno se distribuyó normal.

Respecto a la dimensión de eficacia de la variable desempeño laboral, se presentan los siguientes resultados de normalidad:

Para esta dimensión se plantean las siguientes hipótesis:

H1: La dimensión eficacia no distribuye normal.

H0: La dimensión eficacia distribuye normal.

Tabla 10.. Prueba de normalidad dimensión eficacia.

	K-S ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EFICACIA	,168	73	,000	,937	73	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Información procesada en SPSS.

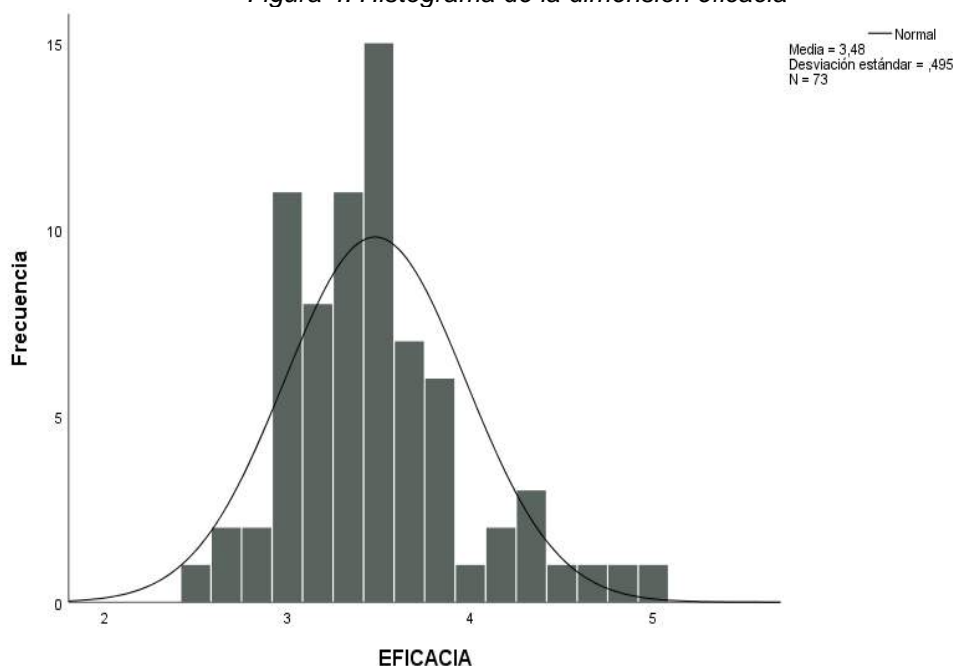
Nota: Esta tabla muestra que la dimensión eficacia no se distribuye normal.

Interpretación:

De la tabla 20 “Prueba de normalidad de la dimensión eficacia”, se observó que se analizó el criterio de Kolmogorov – Smirnov, debido a que lo muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, la cual fue menor al criterio de 50 unidades de estudio. Con ello se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.00) que representó un valor menor a 0.05, es decir, existió evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula que indicó que la dimensión eficacia se distribuyó normal, por consiguiente, la dimensión eficacia no se distribuyó normal.

Para fines de mayor explicación se incluye figura 14 en histograma de la dimensión eficacia, tal como se muestra a continuación:

Figura 4. Histograma de la dimensión eficacia



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 14, se observó que existió una asimetría en la distribución de los datos, con lo cual se evidenció una distribución no normal de la dimensión eficacia.

Por lo tanto, la evidencia estadística nos lleva a la aplicación de estadísticos no paramétricos, Rho de Spearman, debido a que la variable control interno se distribuyó normal y la dimensión eficacia tuvo una distribución no normal.

Correlación

Habiendo descrito que la variable control interno tuvo una distribución normal y la dimensión eficacia del desempeño laboral tuvo una distribución no normal, se presentaron las pruebas de correlación Rho de Spearman, para lo cual fue necesario mostrar las siguientes hipótesis:

H0= No existe relación significativa entre el control interno y la eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

H1= Existe relación significativa entre el control interno y la eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla 11. Prueba de correlación de Rho de Spearman de la variable control interno y la dimensión eficacia.

		CONTROL INTERNO	EFICACIA
Rho de Spearman	CONTROL INTERNO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,491**
		N	,000
	EFICACIA	Coeficiente de correlación	.73
		Sig. (bilateral)	,491**
		N	,000
			.73

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

En la tabla 21, el resultado presentado mostró una significancia de 0.000 que fue menor al parámetro de 0.05, lo cual indicó que se rechazó la hipótesis nula, con lo que se concluyó que la variable control interno y la dimensión eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se correlacionaron de manera significativa. Además, el coeficiente de correlación indicó un 0.491 siendo una correlación de media baja y directa (positiva); por tanto, mientras mejora el control interno mejorará la eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, lo que confirma la teoría.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre el control interno y las competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

En relación con el presente objetivo específico, se verificó las condiciones de normalidad de la variable control interno y de la dimensión competencias laborales del desempeño laboral, las cuales se detallan a continuación:

Prueba de Normalidad

Respecto a la variable control interno, se verificó las condiciones de normalidad, conforme se apreció en los párrafos precedentes referidos a los resultados del objetivo general, observando que se analizó el criterio de Kolmogorov - Smirnov, debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad

Provincial de Lambayeque, la cual fue menor al criterio de 50 unidades de estudio, con lo que se procedió a evaluar la significancia (sig. = 0.20) que representó un valor mayor a 0.05; por lo cual se concluyó que, existió evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, lo que indicó que la variable de control interno se distribuyó normal.

Respecto a la dimensión de competencias laborales de la variable desempeño laboral, se presentan los siguientes resultados de normalidad:

Para esta dimensión se plantean las siguientes hipótesis:

H1: La dimensión competencias laborales no distribuye normal.

H0: La dimensión competencias laborales distribuye normal.

Tabla 12. Prueba de normalidad de la dimensión competencias laborales.

	Pruebas de normalidad					
	K-S ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIA S LABORALES	,160	73	,000	,940	73	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Información procesada en SPSS.

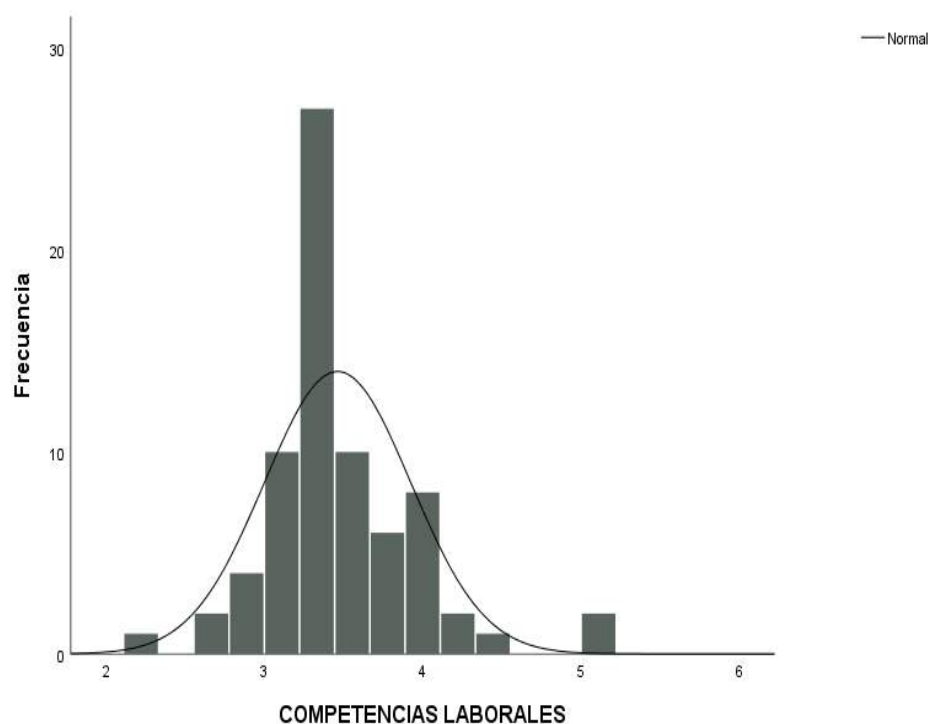
Nota: Esta tabla muestra que la dimensión competencias laborales no se distribuye normal.

Interpretación:

De la tabla 22 “Prueba de normalidad de la dimensión competencias laborales”, se observó que se analizó el criterio de Kolmogorov - Smirnov debido a que la muestra fue de 73 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, la cual fue mayor al criterio de 50 unidades de estudio. Con ello se procedió a evaluar la significancia (sig. 0.02) que representó un valor menor a 0.05, es decir, existió evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula que indicó que la dimensión competencias laborales se distribuye normal, por consiguiente, la dimensión competencia laborales no se distribuye normal.

Para fines de mayor explicación se incluye la figura 15 en histograma de la dimensión competencias laborales, tal como se muestra a continuación:

Figura 5. Histograma de la dimensión competencias laborales



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 15, se observó que existió una asimetría en la distribución de los datos, con lo cual se evidenció una distribución no normal de la dimensión competencias laborales.

Por lo tanto, la evidencia estadística nos lleva a la aplicación de estadísticos no paramétricos, Rho de Spearman, debido a que la variable control interno se distribuyó normal y la dimensión competencias laborales tuvo una distribución no normal.

Correlación

Habiendo descrito que la variable control interno tuvo una distribución normal y la dimensión competencias laborales del desempeño laboral tuvo una distribución no normal, se presentaron las pruebas de correlación Rho de Spearman, para lo cual fue necesario mostrar las siguientes hipótesis:

H0= No existe relación significativa entre el control interno y las competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

H1= Existe relación significativa entre el control interno y las competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla 13. . Prueba de correlación de Rho de Spearman de la variable control interno y la dimensión competencias laborales.

			CONTROL INTERNO	COMPETENCIAS LABORALES
Rho de Spearman	CONTROL INTERNO	Coeficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	73	73
	COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	73	73

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

En la tabla 23, el resultado presentado mostró una significancia de 0.001 que fue menor al parámetro de 0.05, lo cual indicó que se rechazó la hipótesis nula, con lo que se concluyó que la variable control interno y la dimensión competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se correlacionaron de manera significativa. Además, el coeficiente de correlación indicó un 0.386 siendo una correlación de media baja y directa (positiva); por tanto, mientras mejora el control interno mejorará las competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, lo que confirma la teoría.

Lo antes referido, me permitió lograr el objetivo general planteado en la presente investigación: Determinar la relación que existe entre el control interno y el

desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, de lo cual se sintetiza lo siguiente:

En la tabla 17, se apreció que existió una correlación significativa media alta de 0.637 directa (positiva), es decir, mientras la variable control interno mejore el desempeño laboral mejorará paralelamente.

En la tabla 19, se apreció que existió una correlación significativa media alta de 0.669 directa (positiva), mientras la variable control interno mejore la eficiencia del desempeño laboral mejorará paralelamente.

En la tabla 21, se apreció que existió una correlación significativa media baja de 0.491 directa (positiva), mientras la variable control interno mejore la eficacia del desempeño laboral mejorará paralelamente.

En la tabla 23, se apreció que existió una correlación significativa media baja de 0.386 directa (positiva), mientras la variable control interno mejore las competencias laborales del desempeño laboral mejorará paralelamente.

V. DISCUSIÓN

Existe relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, conforme se evidenció a través de la tabla 17, con la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, donde se indicó una relación significativa entre los constructos con una correlación de Rho de Spearman de 0.637, indicando una correlación positiva alta entre las dos variables.

Se pudo afirmar que el personal de la Municipalidad, cumple con un servicio eficiente al ciudadano, sin embargo, puede mejorar, a la vez se consideró necesario, para mantener un óptimo desempeño laboral; motivar a los colaboradores con estímulos, halagos verbales o escritos por sus logros, mejorar sus niveles de cargos acorde a su perfil, rendimiento y productividad y que reciban capacitaciones no sólo referente a sus funciones, sino en la utilización de los materiales y herramientas tecnológicas, etc., asegurando ambientes adecuados, equipos eficientes, dando cumplimiento con los protocolos que exige la norma de acuerdo a la coyuntura sanitaria por COVID - 19.

Estos resultados comparando con la tesis de Rodríguez & Hurtado (2019), confirmó la existencia de influencia del control interno, así como, para la variable desempeño laboral, habiendo sido comprobado por dichos autores a través de la aplicación de la prueba ETA, con la finalidad de verificar y comprobar si es existió influencia de una variable a la otra, lo cual obtuvieron como resultado 0.177 para control interno y 0.173 para desempeño laboral.

Asimismo, se comparó los resultados del análisis por niveles del presente estudio en cuanto a la variable control interno, tal como se demostró en la tabla 5 “Análisis descriptivo por niveles de la variable control interno”, se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 78.1%, el 12.3% en un nivel bajo y un 9.6% del nivel alto de la variable control interno.

También, se comparó los resultados de la presente investigación en desempeño laboral donde se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 86.3%, el 12.3% en un nivel alto y un 1.4% del nivel bajo de la variable desempeño laboral.

De los resultados obtenidos por los autores antes mencionado explicado en la figura 1 de su investigación, de la variable control interno el 25% con nivel bajo, el 60% con nivel medio y el 15% con nivel alto, de la misma forma se procedió a realizar sobre la variable desempeño laboral el 45% con un nivel bajo, el 25% con nivel medio y el 30% con nivel bajo; de esa investigación se concluyó que el 60% de la variable control interno obtuvieron un nivel medio, esto se debe a que perciben que los encargados tuvieron el 45% de la variable desempeño laboral estuvieron en un nivel bajo.

Después del procesamiento y análisis del objetivo general, se procedió a verificar de la misma forma cada uno de los objetivos específico:

Se verificó la aceptación de la hipótesis alternativa 1, conforme se evidenció a través de la tabla 19, se observó que el valor sig. (bilateral) 0.000 fue menor que 0.05, por ende se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, donde se indicó una relación significativa entre los constructos, además se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo su valor de 0.669, indicando una correlación positiva alta entre, la variable control interno y la dimensión eficiencia, es decir, mientras la variable control interno mejore la dimensión eficiencia del desempeño laboral mejorará paralelamente

Estos resultados comparando con la tesis de Rodríguez & Hurtado (2019), confirmó la existencia de una influencia débil tanto para la dimensión de cumplimiento de tareas del control interno, así como, para la dimensión eficiencia del desempeño laboral, habiendo sido comprobado por dichos autores a través de la aplicación de la prueba ETA, con la finalidad de verificar y comprobar si es que existió influencia de una dimensión cumplimiento de tareas de la variable control interno, así como también una dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral, lo cual obtuvieron como resultado 0.250 para cumplimiento de tareas del control interno y 0.244 para eficiencia del desempeño.

Asimismo, se comparó los resultados del análisis por niveles de la presente investigación en cuanto a la dimensión actividades de control donde se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 71.2%, el 24.7% en un nivel bajo y un 4.1% del nivel alto de la dimensión actividades de control.

También, se comparó los resultados del análisis por niveles de la presente investigación en cuanto a la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral, donde se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 84.9%, el 9.6% en un nivel bajo y un 5.5% del nivel alto de la dimensión eficiencia.

De los resultados obtenidos por los autores antes mencionados explicado en la figura 5 de la investigación, de la dimensión análisis de cumplimiento de tareas del control interno el 30% con nivel bajo, el 50% con nivel medio y el 20% con nivel alto, de la misma forma procedió a realizar sobre la dimensión eficiencia del desempeño laboral el 45% con un nivel bajo, el 25% con nivel medio y el 30% con nivel bajo, de esa investigación se pudo concluir que el 50% de la dimensión cumplimiento de tareas del control interno, estuvo en un nivel medio, esto se debió a que los jefes hicieron un seguimiento regular de las tareas que realizó cada colaborador, el 45% de la dimensión eficiencia del desempeño laboral estuvieron en un nivel bajo.

Se verificó la aceptación o no de la hipótesis alternativa 2, conforme se evidenció a través de la tabla 21, se observó que el valor sig. (bilateral) 0.000 fue menor que 0.05, por ende se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, donde se indicó una relación significativa entre los constructos, además se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman siendo su valor de 0.491, indicando una correlación positiva alta entre, la variable control interno y la dimensión eficacia, es decir, mientras la variable control interno mejore la dimensión eficacia del desempeño laboral mejorará paralelamente

Estos resultados comparando con la tesis de Rodríguez & Hurtado (2019), confirmó la existencia de una influencia fuerte y débil para la dimensión supervisión del control interno, así como, para la dimensión eficacia del desempeño laboral, habiendo sido comprobado por dichos autores a través de la aplicación de la prueba ETA, con la finalidad de verificar y comprobar si es que existió influencia de una dimensión supervisión de la variable control interno, así como también una dimensión eficacia de la variable desempeño laboral, lo cual obtuvieron como resultado 0.577 para supervisión del control interno y 0.257 para eficacia del desempeño laboral.

Asimismo, se comparó los resultados del análisis por niveles de la presente investigación en cuanto a la dimensión supervisión de la variable control interno, donde se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 80.8%, el 12.3% en un nivel bajo y un 6.8% del nivel alto de la dimensión supervisión.

También, se comparó los resultados del análisis por niveles de la presente investigación en cuanto a la dimensión eficacia de la variable desempeño laboral, donde se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 80.8%, el 15.1% en un nivel bajo y un 4.1% del nivel alto de la dimensión eficacia.

De los resultados obtenidos por el autor antes mencionado explicado en la figura 3 de la investigación, de la dimensión supervisión del control interno el 15% con nivel bajo, el 45% con nivel medio y el 40% con nivel alto, de la misma forma procedió a realizar sobre la dimensión eficacia del desempeño laboral el 25% con un nivel bajo, el 35% con nivel medio y el 40% con nivel alto, de esa investigación se pudo concluir que el 45% de la dimensión supervisión del control interno estuvieron en un nivel medio, esto se debió a que los encargados, solo escasas veces supervisaron e hicieron seguimiento de las labores de los colaboradores, por la difícil tareas que manejaron; el 40% de la dimensión eficacia del desempeño laboral estuvieron en un nivel alto, esto se debió a que los jefes percibieron que los trabajadores se desarrollaron eficazmente en sus funciones.

Se verificó la aceptación o no de la hipótesis alternativa 3, conforme se evidenció a través de la tabla 23, se observó que el valor sig. (bilateral) 0.001 fue menor que 0.05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, donde se indicó una relación significativa entre los constructos, además se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, siendo su valor de 0.386, indicando una correlación positiva media baja entre la variable control interno y la dimensión competencias laborales, es decir, mientras la variable control interno mejore la dimensión competencias laborales del desempeño laboral mejorará paralelamente.

Comparando estos resultados con la tesis de Rodríguez & Hurtado (2019), confirmó la existencia de una influencia débil para la dimensión evaluación del control interno, así como, para la dimensión competencias laborales del desempeño

laboral, habiendo sido comprobado por dichos autores a través de la aplicación de la prueba ETA, con la finalidad de verificar y comprobar si es que existió influencia de una dimensión evaluación de la variable control interno, así como también de la dimensión competencias laborales de la variable desempeño laboral, lo cual obtuvieron como resultados 0.275 para evaluación del control interno y 0.283 para competencias laborales del desempeño laboral.

Asimismo, se comparó los resultados del análisis por niveles de la presente investigación en cuanto a la dimensión evaluación de riesgos de la variable control interno, donde, se evidenció en el nivel bajo de 47.9%, el 47.9% en un nivel medio y un 4.1% del nivel alto de la dimensión evaluación de riesgos.

También, se comparó los resultados del análisis por niveles de la presente investigación en cuanto a la dimensión competencias laborales de la variable desempeño laboral, donde, se evidenció un alto porcentaje en el nivel medio de 90.4%, el 6.8% en un nivel alto y un 2.7% del nivel bajo de la dimensión competencias laborales.

De los resultados obtenidos por el autor antes mencionado explicado en la figura 4 de la investigación, de la dimensión evaluación del control interno el 20% con nivel bajo, el 55% con nivel medio y el 25% con nivel alto, de la misma forma procedió a realizar sobre la dimensión competencias laborales del desempeño laboral el 50% con un nivel bajo, el 40% con nivel medio y el 10% con nivel alto, de esa investigación se pudo concluir que el 55% de la dimensión evaluación del control interno estuvo en un nivel medio, esto se debió a que no aplicaron en la institución una forma adecuada de evaluación de los resultados de cada trabajador, el 50% de la dimensión competencias laborales del desempeño laboral están en un nivel bajo, esto se debió a que los jefes observaron que los colaboradores no demostraron las competencias laborales al máximo que cada uno posee.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existió relación significativa con una intensidad media alta que influyó de manera positiva – directa en el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.
2. Se logró estimar que si existió relación significativa con una intensidad media alta que influyó de manera positiva – directa entre la variable control interno y la dimensión eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.
3. Se logró estimar que existió relación significativa con una intensidad media baja que influyó de manera positiva – directa entre la variable control interno la dimensión eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.
4. Se logró analizar, que existió relación significativa con una intensidad media baja que influyó de manera positiva – directa entre variable control interno y la dimensión competencias laborales del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde, formar un comité especial, que realice un trabajo coordinado con los encargados de la gerencia de recursos humanos, sobre el eficiente desenvolvimiento de los servidores públicos, buscando formas adecuadas y oportunas de incentivarlos, mediante estímulos, halagos verbales o escritos en mérito a sus esfuerzos, por dar lo mejor de sí para tener un óptimo desempeño laboral; además, gestionar para que al servidor se le asigne material, herramientas y los recursos necesarios con fines a realizar y cumplir con sus funciones.
2. Coordinar y trabajar en conjunto con el personal de las diferentes áreas de control interno, asesoría jurídica y administración, recursos humanos, informática, para que se elabore un sistema especial que verifique el óptimo desempeño laboral, donde se mida y evalúe por indicadores, comprobando el grado de eficiencia, logros de objetivos, etc., de los colaboradores de la Municipalidad.
3. Al área de recursos humanos, realice una evaluación respecto a la asignación de puestos del personal y se ubique a los servidores públicos de acuerdo a su perfil profesional, experiencia laboral y valores éticos; es importante que el equipo técnico de control interno coordine con el personal que labora en el área de recursos humanos, verificando el correcto desenvolvimiento y cumplimiento de sus labores del trabajador; monitorear, supervisar y hacer retroalimentación de las fases de las cuales se mencionan en el capítulo de propuesta y con una comunicación eficaz de forma horizontal.
4. A los responsables de la gestión, realicen capacitaciones dirigidas a los colaboradores en la utilización de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) y otros temas relevantes, dirigido al logro de objetivos, que las decisiones sean las más adecuadas, considerando que el personal permanente es quien hace la réplica, adicional a ello, asegurar un trabajo en equipo e integración constante entre los servidores, de este modo se genere un buen clima laboral, asegurar ambientes adecuados, equipos eficientes

acorde a las expectativas y cumplir con los protocolos que exige la norma de acuerdo a la coyuntura sanitaria por COVID - 19.

VIII. PROPUESTA

A continuación, se presenta la propuesta de diseño de control interno para el óptimo desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, la misma que consiste que se detalla:

Para subsanar el problema existente, se propone la implementación de un sistema de control interno para el mejoramiento del desempeño laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, coordinando previamente con el alcalde, y con los servidores que laboran en dicha entidad, debiéndose implementar de forma ordenada cada fase cronológicamente. La propuesta tiene la siguiente estructura:

Ámbito de Aplicación: Se realizará en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, del cual trata la presente investigación, con la finalidad de lograr un eficiente mejoramiento de los objetivos institucionales, además, mejorar la calidad de los servicios públicos hacia los ciudadanos.

Objetivo General:

Orientar a sus colaboradores, la línea base de acción mediante un control interno previo, simultáneo y posterior, para un óptimo desempeño laboral de calidad.

Objetivos Específicos:

1. Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales, código de ética.
2. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia, así como la calidad del desempeño laboral del personal.
3. Evaluar al personal, por metas cumplidas, labores que realiza y logros.
4. Evaluar al personal, si cumple con el perfil idóneo del puesto que ocupa.

Estrategias de Implementación

Educación: Capacitación continua al personal con la nueva normativa de control, orientación en el perfil del puesto, capacitación en cuanto al MOF, ROF, MAPRO,

utilización de las TICs acorde al área que se desempeña, brindando tecnologías, implementos necesaria para el cambio del control interno. Coordinación con la oficina de recursos humanos para que reoriente y capacite en temas de control preventivo, simultáneo y posterior.

Evaluación y Monitoreo: Implementación de procedimientos con fines a analizar y evaluar la información del sistema de control interno aplicable al desempeño laboral.

Etapas del Proceso de Implementación

Fase I: Planificación, teniendo en cuenta a tres etapas, las cuales son:

Etapa 1: Acciones preliminares, suscribir un acta de compromiso, conformar el comité de control interno, sensibilizar y capacitar en control interno.

Etapa 2: Identificación de brechas, elaborar el programa de trabajo para realizar el diagnóstico del sistema de control interno.

Etapa 3: Elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas, en base a los resultados del diagnóstico del sistema de control interno.

Fase II: Ejecución, cuenta con una etapa.

Etapa 1: cierre de brechas, poner en marcha las acciones definidas en el plan de trabajo.

Fase 3: Evaluación, cuenta con una etapa.

Etapa 1: Elaboración de reportes de evaluación y mejora continua, para ello se implementará un sistema de control interno.

Beneficios que aporta la propuesta

Consolidar un sistema de control interno que aporte en el desempeño laboral, tomando en cuenta los indicadores de cada dimensión de la variable desempeño laboral con la finalidad de brindar servicios adecuados, eficientes y oportunos a la sociedad.

**Propuesta de diseño de Control interno para el óptimo desempeño
laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque**

Planificación



- Acciones preliminares
- Identificación de brechas
- Elaboración del plan de trabajo para cierre de brechas

Ejecución



Cierre de brechas

Evaluación



Reportes de validación y mejora continua

REFERENCIAS

- Abdullah, S. (2020). Flexible Working Arrangements, Job Design And Job Satisfaction Among Manufacturing Employees. Obtenido de <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.12.05.81>
- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *Leaf group*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Aguilar, M. (15 de febrero de 2016). *Saber metodología*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Alava Loor, M. Á., & Gómez Valverde, K. A. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y selección*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado el 23 de Abril de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Alvarez Escalante , S. S., & Mendoza Mayta, C. Y. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Univerisdad Autónoma San Francisco, 2019*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9975/CCalesss.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amazonia teamfactory*. (5 de diciembre de 2017). Obtenido de <https://amazonia-teamfactory.com/blog/eficacia-laboral-como-ser-mas-eficiente-en-el-trabajo/>
- Aranco Pérez, H. Y. (2018). *Motivación y su influencia en el desmepeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima este, Lima, 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Arribasplata Díaz, J. (2018). *El Control interno y desempeño laboral del personal del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2018*. Chota: Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribasplata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arribasplata Díaz, J. C. (2018). *El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018*. Universidad César Vallejo, Cajamarca. Chota: Universidad César Vallejo. Recuperado el 22 de Abril de 2021, de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28822/arribas_plata_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Asociación Española para la Calidad. (2019). COSO. Obtenido de COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway): <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>
- Atondo de la Vara, V. (2019). *Ética En La Administración Pública: Valores, Transparencia E Integridad de Los Servidores Públicos En El Estado de Sonora*. Obtenido de <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>.
- Ayala Bustamante, C. M., & Bustamante Sánchez, A. J. (2019). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Opemio S,A,C, Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhistian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Boada Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servidores de seguridad peruana en 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Chiavenato Idaberto. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. Séptima edición). Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Condemarín Vargas, C. A. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud - Lima 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5681/Condemar%C3%ADn_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Curiosoando.com. (24 de febrero de 2020). *Curiosoando*. Obtenido de <https://curiosoando.com/que-diferencia-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada>
- Direct Observation Is the Only Reality . (2020). Quantum Entanglement. Retrieved from <https://doi.org/10.7551/mitpress/12403.003.0009>

- E. Stannard, J. (2018). Part I The Obligation to Perform On Time, 1 The Proper Time for Performance. *Delay in the Performance of Contractual Obligations*. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/law/9780198792321.003.0001>
- El auditor moderno. (17 de Enero de 2017). *El informe COSO*. Obtenido de El informe COSO: <https://elauditormoderno.blogspot.com/2017/01/el-informe-coso.html>
- Espinoza Salvador, I. (2016). *Tipos de muestreo*. Lima: Universidad de Investigación Científica. Obtenido de <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Gobierno del Perú. (27 de Marzo de 2006). *Ley de Control Interno de las entidades del Estado LEY N° 28716*. Obtenido de Ley de Control Interno de las entidades del Estado LEY N° 28716: https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11654/PLAN_11654_Ley%20n%2028716_2010.pdf
- Guillén Leguía, E. M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2619/GUILLEN%20LEGUIA%20ENID%20MAGNORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzman Cabrera, B. A. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa Chimbote - 2017*. Chimbote: Universidad San Pedro. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Chiavenato%20\(2000\)%20expone%20que%20el,presentaci%C3%B3n%20personal%2C%20inter%20A9s%2C%20creatividad](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Chiavenato%20(2000)%20expone%20que%20el,presentaci%C3%B3n%20personal%2C%20inter%20A9s%2C%20creatividad).
- Juscamayta Ramírez, L. A. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1356/TM%20AD-Ad%203115%20J1%20-%20Juscamayta%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Controloría General de la República. (2017). Servicios y herramientas del Control Gubernamental documento de consulta para autoridades, funcionarios y servidores públicos. En La Controloría General de la República, *Servicios y herramientas del Control Gubernamental* (pág. 96). Lima: Departamento de Prevención de la Corrupción. Obtenido de

https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/2_CONTR_OL_GUBERNAMENTAL_2016.pdf

La Contraloría General de la República. (2019). Marco Conceptual del Control Interno. Lima: Programa buen gobierno y reforma del Estado. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf

La Contraloría Genral de la República del Perú. (2020). *Normatividad normas de control*. Obtenido de https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/CGRNew/as_contraloria/as_portal/Conoce_la_contraloria/Normatividad/NormasControl/

Laurido Yarlequé, G. E. (2018). *Análisis del Control Interno en los Operadores Portuarios de la ciudad de Guayaquil, su incidencia en la consecución de objetivos y su supervivencia en el mercado*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil-Ecuador, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10701/1/T-UCSG-POS-MAE-166.pdf>

Lescano Saucedo, M. (2019). *El Control interno y su relacion con la gestión administrativa de la unidad técnica de tesorería de la universidad nacional de cajamarca - 2017*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca-Perú. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado el 23 de Abril de 2021, de https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3151/EL%20CONTRO_L%20INTERNO%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LA%20UNIDAD%20T%C3%89CNICA%20DE%20TESORER%C3%8DA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley de Control Interno N°28716. (2011). Ley de Control de las entidades del Estado. 7. Obtenido de http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/Ley_N_28716.pdf

Lorrén Cáceres, N. C. (2018). *Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf

Luna, Y. B. (2016). *Auditoría integral: Normas y procedimientos* (2da ed.). Ercoe.

Maita Casachahua, M. L. (2018). *“Implementación del control interno y su influencia en el desempeño de la institución administradora de fondos de aseguramiento en salud del ejército del Perú” – 2018*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima-Perú. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.

Recuperado el 22 de Abril de 2021, de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2515/Maita%20Casachahua%20Maribel%20Luisa%20-Maestria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Marín, L. E. (2018). "Control interno desde el enfoque contemporáneo (modelo coso y coco)", *Revista contribuciones a la Economía* (octubre-diciembre 2018). *Revista Académica: Contribuciones a la economía*, 13. Obtenido de <https://eumed.net/ce/2018/4/control-interno-contemporaneo.html>
- Medina Cevasco, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017*. Chimbote: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya Meza, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Lima: Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490?show=full>
- Nicomedes Teodoro, E. N. (25 de junio de 2018). Tipos de Investigación. 4. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Organization, World Trade, and World Trade Organiz. (2017). *Mecanismo de Examen de Las Políticas Comerciales Enmendado Mediante Decisión Del Consejo General de Julio de 2017*. Obtenido de <https://doi.org/10.30875/8f55a90d-es>.
- Pestoff, V. (2018). Crucial Concepts for Understanding Co-Production in Third Sector Social Services and Health Care. *Co-Production and Public Service Management*. Retrieved from <https://doi.org/10.4324/9781351059671-6>.
- PRODES. (2016). *Sistema de Control Gubernamental*. Lima: Módulo fortalecimiento institucional municipal. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/CF67A0A4FF5187705257EE70070DCE9/\\$FILE/BVCI0001590.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/CF67A0A4FF5187705257EE70070DCE9/$FILE/BVCI0001590.pdf)
- Protek Seguridad. (22 de octubre de 2020). *Gestión de riesgos*. Obtenido de <https://www.protek.com.py/novedades/control-interno-preventivo/>
- Razika, A., & Bekkouche, K. (2018). *The Role Of Monetary Policies To Achieve Objectives Sustainable Development In Algeria*. Retrieved from <https://doi.org/10.37165/2034-004-001-011>
- Razzouk, D. (2017). *Mental Health Economics: The Costs and Benefits of Psychiatric Care*. Springer.

- Ríos Becerra, I., & Vigo Guevara, Y. K. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. Tarapoto: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3278/ADMINISTRACION%20-%20Isla%20R%20C%20AD%20Becerra%20%26%20Yuriko%20Kruskaya%20Herminia%20Vigo%20Guevara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Morales, J., & Hurtado Rivera, J. (2019). *Impacto del Control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la Ugel de Huaraz, 2019*. Huaraz: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41097/Rodr%C3%adguez_MJE-Hurtado_RJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rus Arias, E. (8 de diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Salazar Cobeña, G. V. (2019). *El nivel de desempeño del talento humano a partir del control interno en la Universidad Técnica de Manabí*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11329/Salazar_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salnave Sanin, M., & Lizarazo Barbosa, J. (2017). "El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030". Universidad Externado de Colombia, Bogotá-Colombia, Bogotá. Recuperado el 23 de Abril de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/661/1/ASA-Spa-2017-El_sistema_de_control_interno_en_el_estado_colombiano_como_instancia_integradora_Trabajo_de_grado.pdf
- Sandvik, K. B. (2016). *How Accountability Technologies Shape International Protection: Results-Based Management and Rights-Based Approaches Revisited.* UNHCR and the Struggle for Accountability. Retrieved from <https://doi.org/10.4324/9781315692593-8>
- Schützenhofer, C. (2021). Overcoming the Efficiency Gap: Energy Management as a Means for Overcoming Barriers to Energy Efficiency. *Empirical Support in the Case of Austrian Large Firms.* *Energy Efficiency*. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s12053-021-09954->
- Sistema Nacional de Control . (2017). *Charla de sensibilización en control interno*. Obtenido de <http://www.unjbg.edu.pe/oci/pdf/material-sensibilizacion.pdf>

- Sordo Sorfer, A. i. (15 de abril de 2021). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
- Tenembaum, S. (2020). Persisting Intentions. *ational Powers in Action*. Retrieved from <https://doi.org/10.1093/oso/9780198851486.003.0006>
- Vasantam, Thirupathaiah, Arpan Mukhopadhyay, & Ravi R., M. (2018). *The Mean-Field Behavior of Processor Sharing Systems with General Job Lengths under the SQ(d) Policy*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.peva.2018.09.010>
- Villalba, S. M. (2020). *LA CORRUPCIÓN Y EL AUTORITARISMO SE CONTAGIAN MÁS RÁPIDO QUE LA COVID-19.* *Política Y Crisis En América Latina*. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/j.ctv1grb9w8.19>.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ÍTEM
Control interno	La CGR (2020), define al sistema de control interno como al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública.	Control interno contiene 5 dimensiones: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y supervisión.	Ambiente de control	Código de ética	1
				MAPRO	2
				Estructura orgánica	3
				Competencia profesional	4
			Evaluación de riesgos	Análisis de riesgos en los procesos de selección	5
				Análisis de riesgos en los perfiles de puesto	6
				Análisis de riesgos de no ser capacitado	7
				Objetivos claros	8
			Actividades de control	Preventivo	9
				Correctivo analizan	10
				Correctivo detectan	11
				Medidas correctivas	12
			Información y comunicación	Información de calidad	13
				Procedimientos documentados para el funcionamiento de los sistemas de información	14
				Comunicación interna	15
				Deficiencias detectadas	16
			Supervisión	Evaluaciones continuas	17
				Medidas correctivas al momento de la supervisión	18
				Seguimiento de resultados	19
				Compromisos de mejoramiento	20
Desempeño laboral	Acosta (2018), define al desempeño laboral, como el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades, la evaluación de la aptitud que demuestra un colaborador durante la ejecución de sus labores, con la finalidad de medir su rendimiento, la capacidad de producir con calidad,	Desempeño laboral contiene 3 dimensiones: eficiencia, eficacia, competencias laborales.	Eficiencia	Desempeño optimo	21
				Servicio eficiente y oportuno al ciudadano	22
				Sugerencias para su óptimo desempeño	23
				Estímulos, halagos verbales o escritos	24
				Nivel de productividad	25
				Herramientas y recursos necesarios	26
				Utilización de los materiales y herramientas	27
			Eficacia	Logro de resultados	28, 29

	con valores institucionales, ética e integridad para un óptimo desenvolvimiento para el logro de los objetivos de la organización.			Cumplimiento de objetivos a tiempo	30,31
				Cumplimiento eficaz de las funciones	32
				Comunicación eficaz	33
			Competencias laborales	Capacitaciones	34
				Liderazgo	35
				Comunicación	36
				Solución de Problemas	37
				Conocimiento Tecnológico	38
				Equipos tecnológicos eficientes	39
				Protocolos de seguridad.	40

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Población, muestra y muestreo
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p> <p>Problemas específicos 1) ¿Qué relación existe entre el control interno y la eficiencia del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque? 2) ¿Qué relación existe entre el control interno y la eficacia del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque? 3) ¿Qué relación existe entre el control interno y las competencias laborales del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.</p> <p>Objetivos específicos 1) Estimar la relación entre el control interno y la eficiencia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. 2) Estimar la relación entre el control interno y la eficacia del desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. 3) Analizar la relación entre el control interno y las competencias laborales del desempeño laboral</p>	<p>Alternativa (Hi): Existe relación significativa entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.</p> <p>Nula (Ho): No existe ninguna relación entre el sistema de control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.</p>	Variable 1: Control interno (Variable independiente)		Básica, descriptiva con enfoque cuantitativo	No experimental - correlacional	<p>Población: 300 servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque</p> <p>Muestra: 73 servidores administrativos de la MPL</p> <p>Muestreo: No probabilístico por criterio de conveniencia</p>
			Dimensiones	Indicadores			
			Ambiente de Control	Código de ética			
				MAPRO			
				Estructura orgánica			
				Competencia profesional			
				Análisis de riesgos en los procesos de selección			
			Evaluación de riesgos	Análisis de riesgos en los perfiles de puesto			
				Análisis de riesgos de no ser capacitado			
				Objetivos claros			
			Actividades de Control	Preventivo			
				Correctivo analizan			
				Correctivo detectan			
				Medidas correctivas			
			Información y comunicación	Información de calidad			
				Procedimientos documentados para el funcionamiento de los sistemas de información.			
				Comunicación interna			
				Deficiencias detectadas			
				Evaluaciones continuas			
			Supervisión	Medidas correctivas al momento de la supervisión			
Seguimiento de resultados							
Compromisos de mejoramiento							
Variable 2: Desempeño Laboral (Variable dependiente)							
Dimensiones	Indicadores						
Eficiencia	Desempeño óptimo						
	Servicio eficiente y oportuno al ciudadano						
	Sugerencias para su óptimo desempeño						

	del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.			Estímulos, halagos verbales o escritos			
				Nivel de productividad			
				Herramientas y recursos necesarios			
				Utilización de los materiales y herramientas			
			Eficacia	Logro de resultados			
				Cumplimiento de objetivos a tiempo			
				Cumplimiento eficaz de las funciones			
				Comunicación eficaz			
			Competencias	Capacitaciones			
				Liderazgo			
				Comunicación			
				Solución de Problemas			
				Conocimiento Tecnológico			
				Equipos tecnológicos eficientes			
Protocolos de seguridad							

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°3: Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos

CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

Área laboral:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas.

Instrucciones: Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario, con la ESCALA VALORATIVA siguiente:

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

VARIABLE: CONTROL INTERNO						
DIMENSIONES / ÍTEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN AMBIENTE DE CONTROL						
Código de ética		5	4	3	2	1
1	El área responsable informa el código de ética institucional a todos los servidores públicos.					
MAPRO		5	4	3	2	1
2	Se encuentra actualizado el Manual de Procesos y Procedimientos (MAPRO) en su institución.					
Estructura orgánica		5	4	3	2	1
3	La estructura orgánica institucional facilita los procesos de auditoría interna en la gestión municipal.					
Competencia profesional		5	4	3	2	1
4	Las áreas competentes capacitan a los colaboradores para mejorar las funciones que realiza.					
DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE RIESGOS / ÍTEMS						
Análisis de riesgos en los procesos de selección		5	4	3	2	1
5	Los funcionarios responsables evalúan los riesgos en los procesos de selección de la entidad.					
Análisis de riesgos en los perfiles de puesto		5	4	3	2	1
6	El área competente evalúa los riesgos en cuanto a los perfiles de puestos al momento de la rotación del personal.					

Análisis de riesgos de no ser capacitado		5	4	3	2	1
7	Los funcionarios responsables miden los riesgos al no capacitar a sus colaboradores que cuentan con un bajo desempeño laboral.					
Objetivos claros		5	4	3	2	1
8	Los objetivos del área en la cual labora son claros, coherentes y concretos.					
DIMENSIÓN ACTIVIDADES DE CONTROL						
Preventivo		5	4	3	2	1
9	Las áreas competentes previenen el incumplimiento de las funciones de los colaboradores.					
Correctivo analizan		5	4	3	2	1
10	Los funcionarios encargados analizan las irregularidades y faltas cometidas por los servidores.					
Correctivo detectan		5	4	3	2	1
11	La unidad o área responsable detecta las irregularidades y faltas cometidas por los servidores públicos.					
Medidas correctivas		5	4	3	2	1
12	Oportunamente se aplican las medidas correctivas frente a las irregularidades y faltas cometidas por los servidores públicos.					
DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
Información de calidad		5	4	3	2	1
13	Las acciones de control interno contribuyen a que la información sea de calidad, transparente, oportuna y objetiva.					
Procedimientos documentados para el funcionamiento de los sistemas de información.		5	4	3	2	1
14	Los Procedimientos de documentados para el funcionamiento de los sistemas de información son de calidad, transparente, oportunos y objetivos.					
Comunicación Interna		5	4	3	2	1
15	Es oportuna la comunicación hacia los servidores respecto a sus funciones y responsabilidades.					
Deficiencias detectadas		5	4	3	2	1
16	Es oportuna la comunicación de control interno hacia la máxima autoridad sobre las faltas e irregularidades detectadas en la institución.					
DIMENSIÓN SUPERVISIÓN						
Evaluaciones Continuas		5	4	3	2	1
17	El control interno evalúa el desarrollo de las funciones de los colaboradores.					
Medidas correctivas al momento de la supervisión		5	4	3	2	1
18	Es frecuente que el Órgano de Control Institucional formule medidas correctivas inmediatas al detectar faltas e irregularidades en la institución.					
Seguimiento de resultados		5	4	3	2	1

19	La correcta evaluación del buen desempeño laboral mitiga los riesgos y permite lograr los resultados propuestos.					
Compromiso de mejoramiento		5	4	3	2	1
20	Son cumplidas las recomendaciones que formula el OCI frente a faltas detectadas de los colaboradores.					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIONES / ÍTEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN EFICIENCIA						
Desempeño óptimo		5	4	3	2	1
21	Realiza eficientemente sus actividades laborales asignadas.					
Servicio eficiente y oportuno al ciudadano		5	4	3	2	1
22	Brindan servicio al ciudadano eficiente y oportuno cumpliendo con las expectativas esperada.					
Sugerencias para su óptimo desempeño		5	4	3	2	1
23	Recibe información y sugerencias sobre su óptimo desempeño laboral.					
Estímulos, halagos verbales o escritos		5	4	3	2	1
24	Recibe estímulos, halagos verbales o escritos sobre su desempeño laboral.					
Nivel de productividad		5	4	3	2	1
25	Su productividad está acorde a su remuneración.					
Herramientas y recursos necesarios		5	4	3	2	1
26	Tiene las herramientas y los recursos necesarios para hacer buen su trabajo.					
Utilización de los materiales y herramientas		5	4	3	2	1
27	Emplea los materiales necesarios y herramientas para el funcionamiento óptimo de cada tarea.					
DIMENSIÓN EFICACIA						
Logro de resultados		5	4	3	2	1
28	El área en la que labora realiza seguimiento constante de los resultados obtenidos.					
29	El área en la que labora da a conocer los resultados obtenidos.					
Cumpliendo de objetivos a tiempo		5	4	3	2	1
30	Se encuentran bien definidos los objetivos en el puesto que se desempeña.					
31	Cumple oportunamente con los objetivos de la misión, visión, MOF, POI y PEI.					
Cumplimiento eficaz de las funciones		5	4	3	2	1
32	Está preparado para el cumplimiento eficaz de sus funciones.					
Comunicación eficaz		5	4	3	2	1
33	Comunica eficazmente su punto de vista y expectativas, para la solución o mejoramiento del trabajo cotidiano.					

DIMENSIÓN COMPETENCIAS						
Capacitaciones		5	4	3	2	1
34	El área responsable en la que usted se desempeña programa y ejecuta capacitaciones constantes.					
Liderazgo		5	4	3	2	1
35	Se considera líder a cargo de su equipo de trabajo.					
Comunicación		5	4	3	2	1
36	El área responsable informa a todos los servidores públicos sobre actividades que beneficia a la institución.					
Solución de problemas		5	4	3	2	1
37	Es eficiente y calmado a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.					
Conocimiento Tecnológico		5	4	3	2	1
38	Es capacitado en el uso de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) y sistemas, acorde al área que se desempeña.					
Equipos tecnológicos eficientes		5	4	3	2	1
39	Los equipos tecnológicos utilizados en su área cumplen con las expectativas (la velocidad del internet, computadoras eficientes) en el desarrollo de sus funciones.					
Protocolos de seguridad.		5	4	3	2	1
40	El área responsable cumple con el protocolo de seguridad sanitaria referido a la COVID-19, como son, elementos de protección personal, implementos sanitarios, infraestructura adecuada, buen ambiente laboral.					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento encuesta que la investigadora Palacios Barbarán Maria Teresa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Control Interno y Desempeño Laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

17 de junio del 2021



Firma del evaluador
Dr. Edilberto Bardales Román

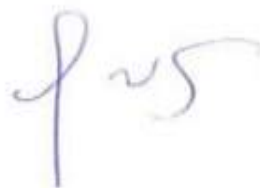
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento encuesta que la investigadora Palacios Barbarán Maria Teresa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Control Interno y Desempeño Laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

17 de junio del 2021



Firma del evaluador
Jhon Wilian Malca Saavedra

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento encuesta que la investigadora Palacios Barbarán Maria Teresa usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Control interno y su relación con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Lambayeque"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Control Interno y Desempeño Laboral. Los ítems de los instrumentos muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes en el tema.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

24 de junio del 2021

Instituto Nacional de Estadística
e Informática
Oscar Antonio Cervera López
Mg. Oscar A. Cervera López
Director Departamental
LAMBAYEQUE

Firma del evaluador
Oscar Antonio Cervera López

Anexo N°5: Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Tabla 14. Resumen de procesamiento de casos para control interno

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	15	100,0
Casos	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Tabla 15. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - Control interno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Fuente: Información procesada en SPSS.

Tabla 16. Resumen de procesamiento de casos para desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Fuente: Información procesada en SPSS.

Tabla 17. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario - desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	20

Fuente: Información procesada en SPSS.

Anexo N°6: Autorización de la aplicación del instrumento.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

"Lambayeque, Cuna del Primer Grito Libertario en el Norte del Perú."

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Lambayeque, 05 de Julio de 2021.

CARTA N° 516-2021/MPL-GRH

Señora
MARIA TERESA PALACIOS BARBARAN
Presente.

ASUNTO : SE AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION
(cuestionario).

REF. :Nota de Envío N° 9809/2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo en nombre de la Gerencia que represento, y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que se **AUTORIZA** desarrollar Trabajo de Investigación (cuestionario) al personal administrativo de las diferentes área de esta Comuna Municipal, la misma que se efectuará de manera virtual.

Asimismo se le comunica que al término de su trabajo de investigación deberá remitir informe a esta Gerencia.

Sin otro particular quedo de Ud.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
Abog. Sara Lorena Villalobos Sotillo
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo.
SCVS/imgq

Lambayeque, Ciudad
Generosa y Benemérita.

¡Año del Bicentenario!
27 dic. 1820 / 2020

Calle Bolívar N° 400
(074) 281911
www.munilambayeque.gob.pe



ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Control interno

Tabla 18. Análisis descriptivo por niveles de la variable control interno

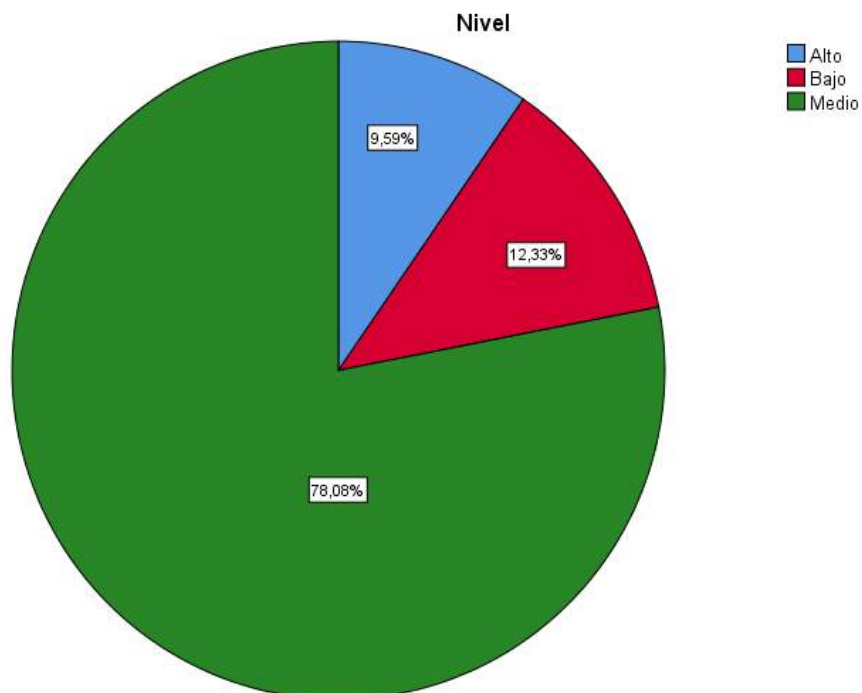
		Nivel			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	7	9,6	9,6	9,6
	Bajo	9	12,3	12,3	21,9
	Medio	57	78,1	78,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 5 “Análisis descriptivo por niveles de la variable control interno”, se evidenció de los encuestados un 78.1% con un nivel medio de la variable control interno, asimismo se mostró el 12.3% con un nivel bajo de la variable control interno y el 9.6% con un nivel alto de la variable control interno.

Figura 6. Figura de frecuencia de la variable control interno



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 1 “Figura de frecuencia de la variable control interno”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 5, se evidenció de los encuestados un 78.1% con nivel medio de la variable control interno, 12.3% del nivel bajo de la variable control interno y un 9.6% del nivel alto de la variable control interno.

Desempeño Laboral

Tabla 19. Análisis descriptivo por niveles de la variable desempeño laboral

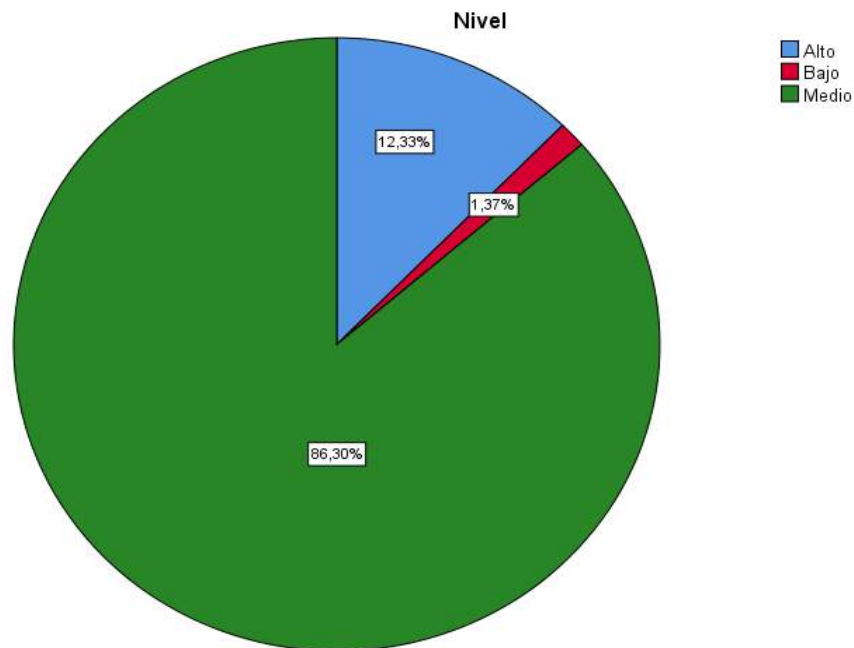
		Nivel			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	12,3	12,3	12,3
	Bajo	1	1,4	1,4	13,7
	Medio	63	86,3	86,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 6 “Análisis descriptivo por niveles de la variable desempeño laboral”, se evidenció de los encuestados un 86.3% con un nivel medio de la variable desempeño laboral y el 12.3% de los encuestados tuvieron un nivel alto de la variable desempeño laboral y un 1.4% del nivel bajo de la variable desempeño laboral.

Figura 7. Figura de frecuencia de la variable desempeño laboral



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 1 "Figura de frecuencia de la variable desempeño laboral", conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 6, se evidenció de los encuestados un 86.3% con nivel medio de la variable desempeño laboral y el 12.3% del nivel alto de la variable desempeño laboral y un 1.4% del nivel bajo de la variable desempeño laboral.

Prosiguiendo con el análisis descriptivo se inició con las dimensiones para la variable: control interno.

Ambiente de control

Tabla 20. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión ambiente de control.

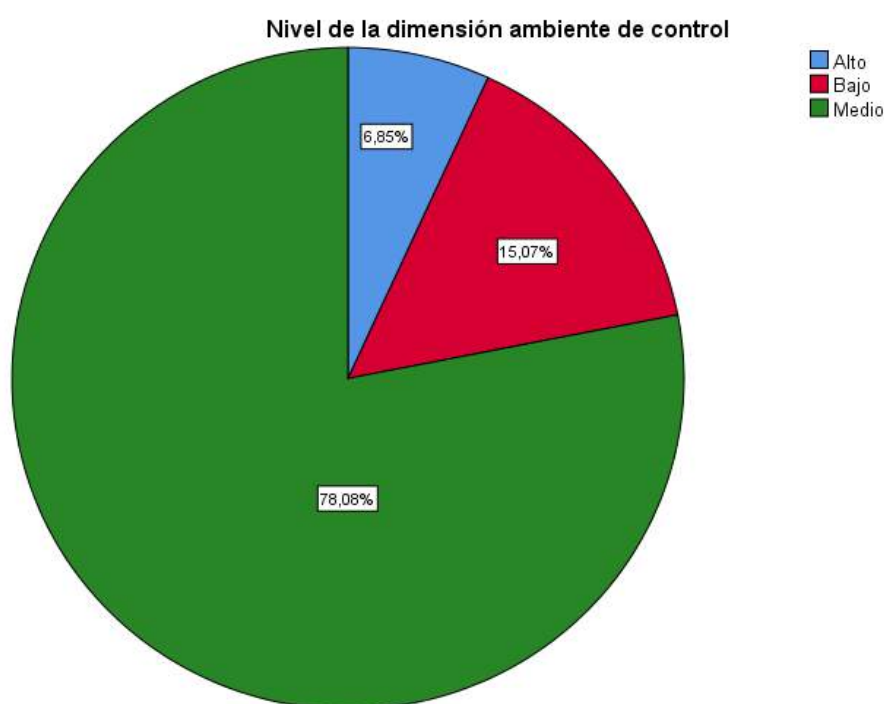
		Nivel de la dimensión ambiente de control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	5	6,8	6,8	6,8
	Bajo	11	15,1	15,1	21,9
	Medio	57	78,1	78,1	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 7 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión ambiente de control”, se evidenció de los encuestados un 78.1% con nivel medio, de la dimensión ambiente de control, asimismo se mostró el 15.1% de los encuestados tuvieron un nivel bajo de la dimensión ambiente de control y el 6.8% de los encuestados un nivel alto de la dimensión ambiente de control.

Figura 8. Figura de frecuencia de la dimensión ambiente de control



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 3 “Figura de frecuencia de la dimensión ambiente de control”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 7, lo cual se evidenció de los encuestados 78.1% con nivel medio de la dimensión ambiente de control, 15.1% del nivel bajo de la dimensión ambiente de control y un 6.8% del nivel alto de la dimensión ambiente de control.

Evaluación de riesgos

Tabla 21. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión evaluación de riesgos.

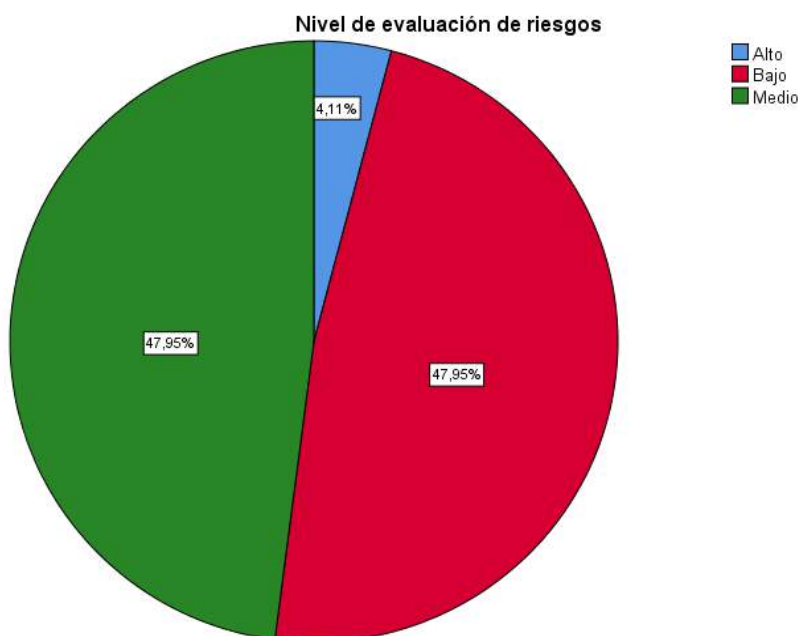
		Nivel de evaluación de riesgos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	3	4,1	4,1	4,1
	Bajo	35	47,9	47,9	52,1
	Medio	35	47,9	47,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 8 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión evaluación de riesgos”, se evidenció de los encuestados un 47.9% con nivel medio de la dimensión evaluación de riesgos, asimismo se mostró el 47.9% de los encuestados con un nivel bajo de la dimensión evaluación de riesgos y el 4.1% de con un nivel alto de la dimensión evaluación de riesgos.

Figura 9. Figura de frecuencia de la dimensión evaluación de riesgos



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 4 “Figura de frecuencia de la dimensión evaluación de riesgos”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 8, lo cual se evidenció de los

encuestados 47.9% con nivel medio de la dimensión evaluación de riesgos, 47.9% del nivel bajo de la dimensión evaluación de riesgos y un 4.1% del nivel alto de la dimensión evaluación de riesgos.

Actividades de control

Tabla 22. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión actividades de control.

		Nivel Actividades de control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	3	4,1	4,1	4,1
	Bajo	18	24,7	24,7	28,8
	Medio	52	71,2	71,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 9 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión actividades de control”, se evidenció de los encuestados 71.2% con nivel medio de la dimensión actividades de control, asimismo se mostró el 24.7% con un nivel bajo de la dimensión actividades de control y el 4.1 con un nivel alto de la dimensión actividades de control.

Figura 10. Figura de frecuencia de la dimensión actividades de control



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 5 “Figura de frecuencia de la dimensión actividades de control”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 9, lo cual se evidenció de los encuestados un 71.2% con nivel medio de la dimensión actividades de control, 24.7% del nivel bajo de la dimensión actividades de control y un 4.1% del nivel alto de la dimensión actividades de control.

Información y comunicación

Tabla 23. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión información y comunicación

		Nivel Información y comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	8	11,0	11,0	11,0
	Bajo	10	13,7	13,7	24,7
	Medio	55	75,3	75,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

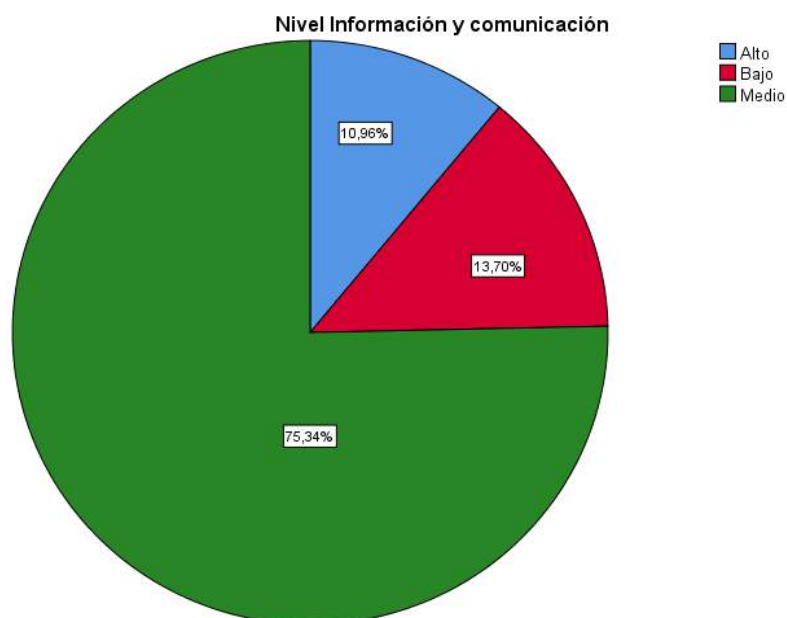
Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 10 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión información y comunicación”, se evidenció el 75.3% de los encuestados tuvieron un nivel medio

de la dimensión información y comunicación, asimismo se mostró el 13.7% de los encuestados con nivel bajo de la dimensión información y comunicación y el 11% de los encuestados con nivel alto de la dimensión información y comunicación.

Figura 11. Figura de frecuencia de la dimensión información y comunicación



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 6 “Figura de frecuencia de la dimensión información y comunicación”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 10, se evidenció un 75.3% de los encuestados con nivel medio de la dimensión información y comunicación, 13.7% con nivel bajo de la dimensión información y comunicación y un 11% con nivel alto de la dimensión información y comunicación.

Supervisión

Tabla 24. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión supervisión

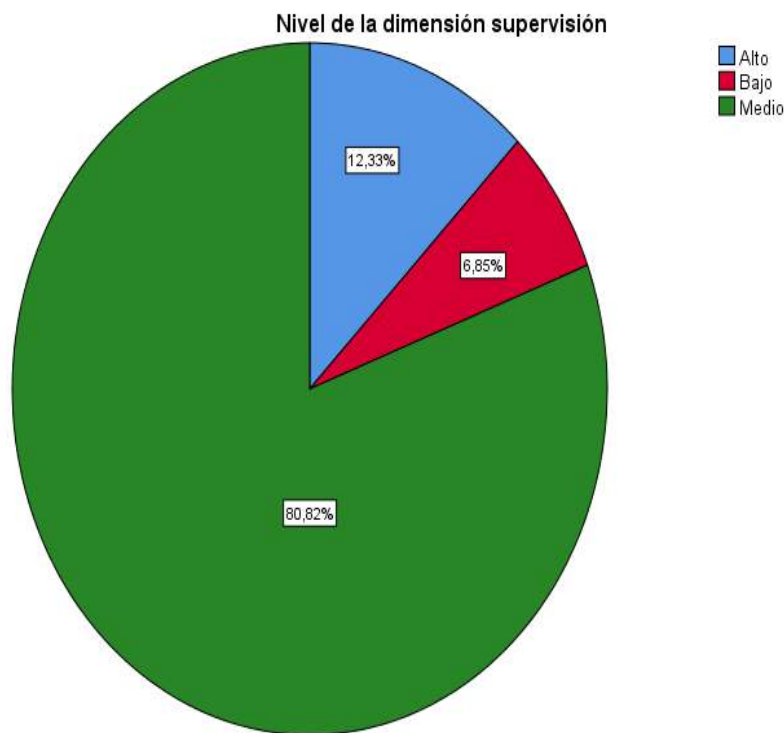
		Nivel de la dimensión supervisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	12,3	12,3	12,3
	Bajo	5	6,8	6,8	19,2
	Medio	59	80,8	80,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 11 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión supervisión”, se evidenció un 80.8% de los encuestados con nivel medio de la dimensión supervisión, asimismo se mostró el 12.3% con nivel bajo de la dimensión supervisión y el 6.8% con nivel alto de la dimensión supervisión.

Figura 12. Figura de frecuencia de la dimensión supervisión



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 7 “Figura de frecuencia de la dimensión supervisión”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 11, se evidenció de los encuestados con un 80.8% de nivel medio de la dimensión supervisión, 12.3% del nivel bajo de la dimensión supervisión y un 6.8% del nivel alto de la dimensión supervisión.

Asimismo, se realizó el análisis descriptivo para cada una de las dimensiones de la variable desempeño laboral:

Eficiencia

Tabla 25. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión eficiencia

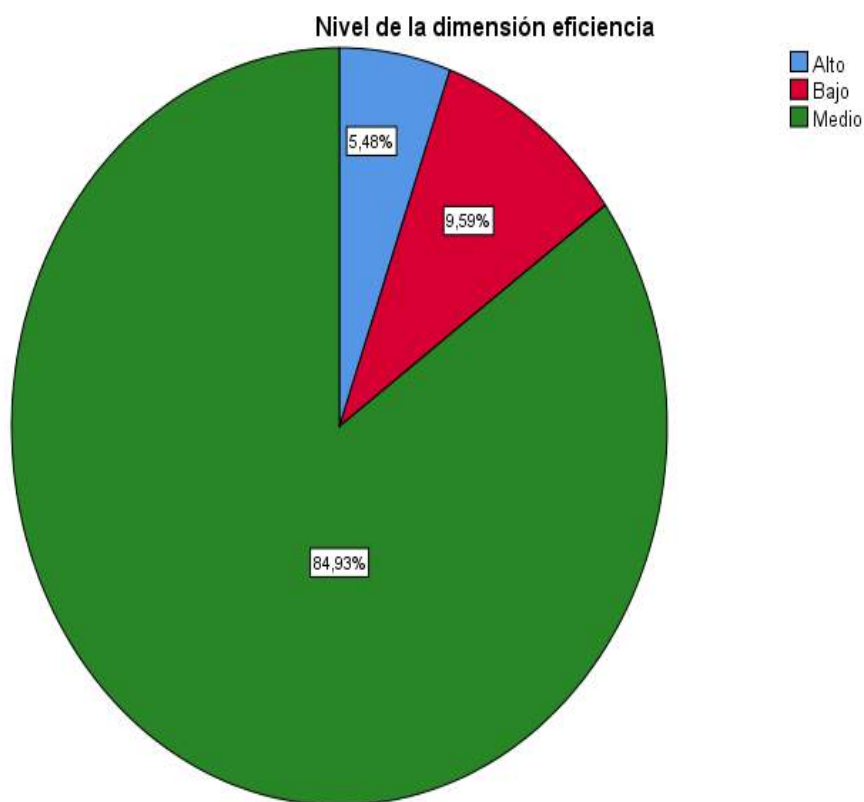
		Nivel de la dimensión eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	5,5	5,5	5,5
	Bajo	7	9,6	9,6	15,1
	Medio	62	84,9	84,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 12 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión eficiencia”, se evidenció de los encuestados un 84.9% con nivel medio de la dimensión eficiencia, asimismo se mostró el 9.6% con nivel bajo de la dimensión eficiencia y el 5.5% con nivel alto de la dimensión eficiencia.

Figura 13.. Figura o de frecuencia de la dimensión eficiencia



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 8 “Figura de frecuencia de la dimensión eficiencia”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 12, se evidenció de los encuestados un 84.9% de nivel medio de la dimensión eficiencia, 9.6% del nivel bajo de la dimensión eficiencia y un 5.5% del nivel alto de la dimensión eficiencia.

Eficacia

Tabla 26. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión eficacia

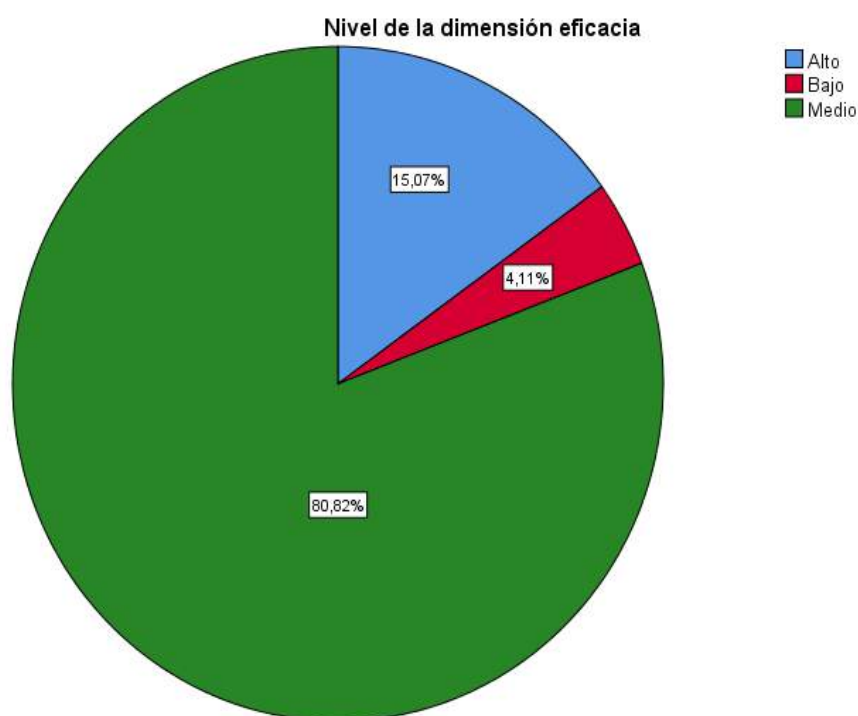
		Nivel de la dimensión eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	15,1	15,1	15,1
	Bajo	3	4,1	4,1	19,2
	Medio	59	80,8	80,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 13 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión eficacia”, se evidenció de los encuestados un 80.8% con un nivel medio de la dimensión eficacia, asimismo se mostró el 15.1% de los encuestados con un nivel bajo de la dimensión eficacia y el 4.1% de los encuestados con un nivel alto de la dimensión eficacia.

Figura 14. Figura de frecuencia de la dimensión eficacia



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 9 “Figura de frecuencia de la dimensión eficacia”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 13, se evidenció de los encuestados un 80.8% de nivel medio de la dimensión eficacia, 15.1% del nivel alto de la dimensión eficacia y un 4.1% del nivel bajo de la dimensión eficacia.

Competencias laborales

Tabla 27. Análisis descriptivo por niveles de la dimensión competencias laborales

		Nivel de la dimensión competencias laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	5	6,8	6,8	6,8
	Bajo	2	2,7	2,7	9,6
	Medio	66	90,4	90,4	100,0

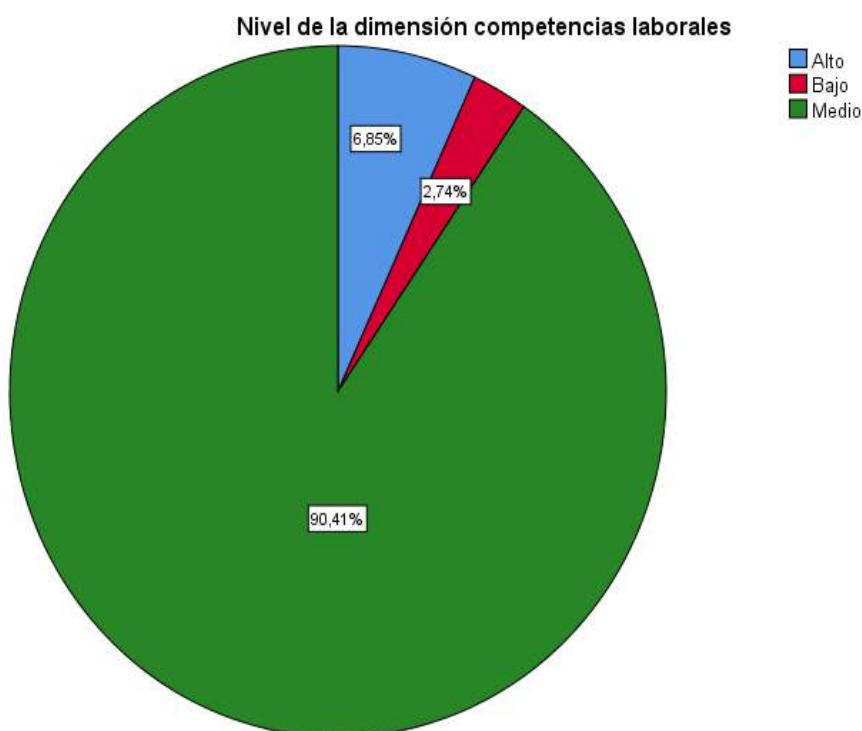
Total	73	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la tabla 14 “Análisis descriptivo por niveles de la dimensión competencias laborales”, se evidenció de los encuestados un 90.4% con nivel medio de la dimensión competencias laborales, asimismo se mostró el 6.8% de los encuestados con un nivel alto de la dimensión competencias laborales y el 2.7% de los encuestados con un nivel bajo de la dimensión competencias laborales.

Figura 15. Figura de frecuencia de la dimensión competencias laborales



Fuente: Información procesada en SPSS.

Interpretación:

De la figura 10 “Figura de frecuencia de la dimensión competencias laborales”, conforme lo descrito en la interpretación de la tabla 14, se evidenció de los encuestados un 90.41% de nivel medio de la variable dimensión competencias laborales, 6.8% del nivel alto de la dimensión competencias laborales y un 2.7% del nivel bajo de las competencias laborales.