

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**



TESIS:

**Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de
la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022 - 2023**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN
GESTIÓN PÚBLICA**

PRESENTADO POR:

Bach. Helena Milagros MALLMA CORTEZ

ASESOR:

Dr. Eusterio ORÉ GUTIÉRREZ

AYACUCHO - PERÚ

2026

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y mi mayor fortaleza; asimismo, por haberme dado salud y permitido llegar hasta esta etapa para cumplir con mis objetivos académicos.

A mi tía Haydee Luz Mallma Cortez (†), quien me acompañó en cada una de las etapas de mi vida, agradecerle por su apoyo, sus palabras, su paciencia y su tiempo que me dedicó, gracias por inculcar en mí el ejemplo de la perseverancia y la persistencia pese a las adversidades.

A mis padres, por su apoyo moral en cada una de las decisiones que he tomado en el transcurso de mi vida.

A mis hermanas y primos por el cariño incondicional que me han brindado en cada etapa de mi vida.

A mis docentes, por las enseñanzas, los conocimientos y la experiencia compartida, que han sido fundamentales en mi desarrollo profesional y personal.

AGRADECIMIENTOS

Hago llegar mi profundo agradecimiento a todas las personas que me han brindado su apoyo, y a los cuales debo parte de este éxito; de lograr mi objetivo propuesto y alcanzar mi culminación académica, lo cual es el anhelo de todos los que así nos han deseado.

A mi familia, por darme la estabilidad emocional, brindándome siempre su apoyo, que definitivamente no hubiese podido ser realidad sin ellos, ya que sus esfuerzos se convirtieron en mi triunfo.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga por acogerme y darme la oportunidad de formarme como profesional, a la Maestría en Ciencia Económicas - Mención Gestión Pública, que mediante sus autoridades y docentes nos brindaron una sólida formación en el transcurso de nuestros estudios y de la etapa académica, especialmente al Dr. Eusterio Oré Gutiérrez quien me acompañó en este proceso de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURA	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN.....	10
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Hipótesis de investigación	21
1.4.1. Hipótesis general	21
1.4.2. Hipótesis específicas	21
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Marco histórico	21
2.2. Sistema teórico.....	24
2.3. Marco referencial.....	40
2.4. Marco legal	43
2.5. Marco conceptual.....	49
III.METODOLOGÍA	51
3.1. Materiales	51
3.2. Tipo y nivel de investigación	53
3.3. Diseño de investigación	54
3.4. Operacionalización de variables y dimensiones	55
3.5. Métodos	57
3.6. Población	57
3.7. Fuente de información	58
3.8. Técnicas e instrumentos	59
3.9. Baremación	60

3.10.	Validez y confiabilidad del instrumento.....	62
3.11.	Procesamiento de información	62
3.12.	Análisis e interpretación de resultados	63
IV.	ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	64
4.1.	Análisis descriptivo.....	64
4.2.	Análisis inferencial	72
	CONCLUSIONES.....	81
	RECOMENDACIONES.....	83
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
	ANEXOS.....	92
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	93
	Anexo 2: Validación de instrumentos	94
	Anexo 3: Autorización de la institución donde se realizó la investigación	98
	Anexo 4: Cuestionario	99
	Anexo 5: Determinación de Alfa de Cronbach	101
	Anexo 6: Baremación	104
	Anexo 7: Prueba de Fiabilidad.....	108
	Anexo 8: Data procesada	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable X y sus dimensiones	55
Tabla 2	Variable Y y sus dimensiones	55
Tabla 3	Operacionalización de la variable “X” y sus dimensiones	55
Tabla 4	Operacionalización de la variable “Y” y sus dimensiones	56
Tabla 5	Personal de la Municipalidad Distrital de Pichari al 22 de mayo de 2023.....	57
Tabla 6	Baremo de la escala para medir el control interno	61
Tabla 7	Baremo de la escala para medir el desempeño laboral	61
Tabla 8	Baremo de la escala para medir la dimensión de conductas contraproducentes	62
Tabla 9	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	73
Tabla 10	El control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.	74
Tabla 11	La cultura organizacional se relaciona directamente en el rendimiento en las tareas de los trabajadores.....	75
Tabla 12	La gestión de riesgos se relaciona directamente en el desempeño contextual de los trabajadores.....	76
Tabla 13	La supervisión se relaciona indirectamente en las conductas contraproducentes de los trabajadores.....	77
Tabla 14	Prueba de fiabilidad de control interno – resumen de procesamiento de casos	108
Tabla 15	Variable 1: Control interno	108
Tabla 16	Prueba de fiabilidad de desempeño laboral – resumen de procesamiento de casos	108
Tabla 17	Variable 2: Desempeño laboral	108
Tabla 18	Estructura de datos como resultado de la variable Control interno	109
Tabla 19	Estructura de datos como resultado de la dimensión cultura organizacional	109
Tabla 20	Estructura de datos como resultado de la dimensión gestión de riesgos.....	109
Tabla 21	Estructura de datos como resultado de la dimensión supervisión.....	110
Tabla 22	Estructura de datos como resultado de la variable desempeño laboral	110
Tabla 23	Estructura de datos como resultado de la dimensión rendimiento en las tareas	110
Tabla 24	Estructura de datos como resultado de la dimensión desempeño contextual.....	111
Tabla 25	Estructura de datos como resultado de la dimensión conductas contraproducentes	111

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Resultado de la variable control interno	65
Figura 2 Resultado de la dimensión cultura organizacional.....	66
Figura 3 Resultado de la dimensión gestión de riesgos.....	67
Figura 4 Resultado de la dimensión supervisión.....	68
Figura 5 Resultado de la variable desempeño laboral	69
Figura 6 Resultado de la dimensión rendimiento de tareas	70
Figura 7 Resultado de la dimensión desempeño contextual.....	71
Figura 8 Resultado de la dimensión conductas contraproducentes	72

RESUMEN

La presente investigación titulada Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023; se desarrolló con el objetivo de determinar la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022 – 2023. La población estuvo conformada por 73 trabajadores, entre funcionarios públicos, nombrados, cargos de confianza, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) a plazo indeterminado y transitorio y servidores contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728. El tipo de investigación es aplicada, nivel de investigación correlacional, de diseño no experimental y descriptivo, la técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario compuesto por dieciocho preguntas como instrumento.

Los análisis estadísticos indican que existe una relación directa entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el periodo 2022-2023. De igual manera, se encontró una relación directa entre la cultura organizacional con el rendimiento en las tareas de los trabajadores; la gestión de riesgos con el desempeño contextual de los trabajadores y finalmente, se encontró una relación indirecta entre la supervisión con las conductas contraproducentes.

Palabras claves. Control interno, cultura organizacional, gestión de riesgos, supervisión, desempeño laboral, rendimiento en las tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

ABSTRACT

The general objective of this investigation was to determine the relationship of internal control with the work performance of the workers of the district municipality of Pichari, period 2022 - 2023. The population was made up of 73 workers, including public officials, appointees, positions of trust, hired under Legislative Decree 1057 (CAS) for an indefinite period and servers hired under the modality of legislative decree 728. The type of research is applied, level of correlational research, non-experimental design, transversal and descriptive; The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire which had eighteen questions.

The statistical results conclude that internal control is directly related to the work performance of the workers of the district municipality of Pichari, period 2022-2023. Likewise, a direct relationship was found between organizational culture and workers' task performance; risk management with the contextual performance of workers and finally, an indirect relationship was found between supervision and counterproductive behaviors.

Keywords. Internal control, organizational culture, risk management, supervision, job performance, task performance, contextual performance and counterproductive behaviors.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el control interno es una herramienta fundamental en la organización de las instituciones públicas, ya que fortalece los sistemas administrativos y operativos, garantizando que se cumplan de manera eficaz las metas y objetivos planteados por las entidades estatales. También hay que recordar que las organizaciones viven en un entorno en constante cambio, lo que permite mantener mayores exigencias de esfuerzo laboral, por lo que es necesario comprender las necesidades de participación de los empleados en cada unidad estructural, así como el sentimiento de realización personal de cada trabajador; sin embargo, hoy en día, la corrupción afecta significativamente la gestión de las entidades públicas.

Por esta razón, es crucial implementar un sistema de control interno adecuado, pues se considera una herramienta de gestión indispensable para que las instituciones logren sus objetivos de manera eficiente y efectiva. A partir de esto, surgió la siguiente pregunta: ¿En qué forma el control interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023?; el objetivo fue determinar la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad en mención. La investigación tuvo un enfoque aplicado, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y descriptivo.

La población estuvo conformada por 73 trabajadores, entre funcionarios públicos, nombrados, cargos de confianza, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS), contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) a plazo indeterminado y servidores contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728. Se utilizó la técnica de encuesta para la recolección de datos, empleando como instrumento un cuestionario que constaba de dieciocho preguntas. Los datos obtenidos se procesaron en hoja de cálculo Excel y SPSS,

presentándose sus resultados en figuras y tablas cuantitativas, en su entender, éstas fueron analizadas e interpretadas con la finalidad de demostrar los objetivos que fueron planteados en el presente proyecto.

El objetivo principal de esta tesis es presentar los resultados sobre el control interno y el desempeño laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Pichari, en relación con los objetivos establecidos en el marco de esta investigación.

Por otro lado, el análisis de los documentos resalta que la falta de compromiso de los funcionarios y empleados públicos ha provocado una carencia de control administrativo interno en las instituciones públicas a nivel global. (Jiménez et. al, 2018). Como resultado, la corrupción ha tenido un impacto negativo en el desempeño de los empleados en las entidades públicas a nivel global, principalmente debido a las malas prácticas relacionadas con la gestión salarial, lo que a su vez provoca una falta de satisfacción laboral (Zúñiga et al, 2019).

Asimismo, Ayala y Cardona (2016) afirman que, la corrupción ha influido de manera negativa en el desempeño de los empleados de las entidades públicas a nivel global, principalmente por las deficientes prácticas salariales, lo que ha derivado en una baja satisfacción laboral. Por otro lado, en América Latina existen altos niveles de corrupción y fallas sistémicas debido a la falta de comprensión de cómo se manejan los sistemas de control interno en las instituciones públicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2019).

Como resultado de la incapacidad para administrar y detener el uso indebido de los recursos financieros y materiales de una entidad, así como de que la corrupción es un fenómeno ligado a la mala gestión pública en las entidades estatales, que restringe la

competencia y el crecimiento económico por falta de un control interno más robusto, el sector público también está en crisis. (Miaja, 2019). Consecuencias, que impactan negativamente en la productividad de los trabajadores latinoamericanos por no mejorar las condiciones de trabajo, sobrecarga de trabajo e informalidad laboral (Comisión Económica para América latina y el Caribe [CEPAL], 2019).

Hoy en día, la corrupción impacta negativamente en la administración de las instituciones públicas, lo que pone de manifiesto la necesidad de establecer un sistema de control interno eficaz. Esta herramienta de gestión resulta clave para que las instituciones logren sus metas institucionales de manera efectiva y con mayor eficacia; al respecto, en la Revista Enfoques, Ford (2003), afirma que existe una disminución de la confianza pública en los pobladores peruanos para combatir la corrupción, siendo los funcionarios y directores de las entidades quienes deben abordar los problemas más grandes del país y establecer planes de gestión para abordarlos.

En relación con este tema, Leiva y Soto (2015) realizaron un estudio orientado a ofrecer sugerencias para detectar y enfrentar estas anomalías, en el cual se identificaron las principales falencias en la administración de los recursos públicos. Asimismo, se enfatizó que el control interno, liderado por las autoridades y empleados responsables, resulta fundamental para asegurar el correcto desempeño de una organización.

Asimismo, Albán y Poma (2019) señalaron que, para implementar un sistema de control interno, una organización solo necesita voluntad política, liderazgo y compromiso para potenciar la gestión pública en beneficio de la ciudadanía. Por lo tanto, se requiere fortalecer internamente los elementos que conforman el sistema de control.

Por su parte, Gamboa et al. (2016) afirman que la responsabilidad de diseñar, implementar, mantener, operar, mejorar y evaluar el sistema de control interno recae en la máxima autoridad, los directores y los demás trabajadores de la entidad, cada uno dentro de sus competencias. No obstante, aspectos como la carencia de tecnología, el régimen laboral CAS y las limitaciones en la comunicación con los superiores impactan de forma adversa en el rendimiento laboral.

Loli et. al (2017) manifiestan que, en Lima, dado que cada empleado desarrolla sus actividades como mejor le parezca, los nuevos escenarios organizacionales se alteran en cierta forma. Esto se traduce en una mala gestión del trabajo en equipo, lo que repercute en la capacidad de cada empleado para llevar a cabo sus funciones laborales.

Finalmente, Silva y Bautista (2018) infieren que las organizaciones actualmente están experimentando un cambio tecnológico económico y social constante, lo que tiene un impacto en qué tan bien los trabajadores realizan su trabajo porque deben continuar desarrollando sus habilidades existentes y prepararse para los cambios en el futuro.

En ese contexto, la Municipalidad Distrital de Pichari como entidad pública se encuentra sujeto a los diversos servicios de control ejercido por la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional de acuerdo a la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control, siendo uno de los servicios desarrollados el seguimiento y evaluación al sistema de control interno, con el propósito de proteger y fortalecer sus sistemas administrativos y operativos, se implementan actividades de control orientadas a garantizar el cumplimiento adecuado y transparente de los propósitos, objetivos y metas institucionales, además de prevenir actos y prácticas indebidas o corruptas.

En este contexto, aunque se ha comenzado a implementar el sistema de control interno en la Municipalidad Distrital de Pichari, su impacto no ha sido el esperado. Esto se debe, principalmente, a la falta de compromiso por parte de los funcionarios y servidores, lo que obstaculiza el cumplimiento de los planes de acción, acuerdos y compromisos establecidos. Asimismo, se observa un desempeño laboral deficiente que afecta el funcionamiento de la institución, dificultando la atención eficiente a las necesidades de la ciudadanía. Además, se evidencia una ausencia de estrategias enfocadas en fortalecer las capacidades del personal, indispensables para mejorar la calidad del servicio público.

Considerando lo señalado en líneas precedentes, se planteó como problema general, la siguiente interrogante: ¿En qué forma el control interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023?; de igual manera, como problemas específicos: ¿En qué forma la cultura organizacional se relaciona en el rendimiento en las tareas de los trabajadores?, ¿En qué forma la gestión de riesgos se relaciona con el desempeño contextual? y ¿En qué forma la supervisión se relaciona con las conductas contraproducentes?, delimitando el desarrollo de la investigación en la Municipalidad Distrital de Pichari, distrito de La Convención, departamento de Cusco.

Asimismo, como objetivo general se propuso: Determinar la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023 y como objetivos específicos: Determinar la relación de la cultura organizacional con el rendimiento en las tareas de los trabajadores, determinar la relación de la gestión de riesgos de control con el desempeño contextual de los trabajadores y determinar la relación de la supervisión de control interno con las conductas contraproducentes.

Seguidamente, se expusieron las justificaciones teórica, práctica y metodológica, destacando la relevancia de abordar el problema desde la perspectiva de la relación entre el control interno y el desempeño laboral. Esto se debe a las deficiencias identificadas, como el desinterés en la implementación del sistema de control interno, la baja eficiencia laboral de los empleados, la atención insuficiente a la ciudadanía, la limitada productividad, el desconocimiento en materia de gestión pública, la falta de capacitación y los riesgos asociados a la corrupción. Estas problemáticas han dificultado la prestación efectiva de servicios, el impulso del desarrollo laboral y el logro del éxito organizacional, aspectos esenciales para mejorar la transparencia, eficacia y eficiencia en el trabajo y los servicios ofrecidos; asimismo, los hallazgos de este estudio resultarán altamente beneficiosos para los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Pichari, ya que facilitarán la comprensión de la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento en las tareas asignadas. Además, permitirán analizar cómo la gestión de riesgos afecta el desempeño contextual y, por último, examinar el impacto de la supervisión en la aparición de conductas contraproducentes.

Desde un enfoque metodológico, este trabajo se justifica mediante la aplicación del método científico, basado en conceptos clave sobre control interno y desempeño laboral, complementado con el uso de instrumentos de investigación. La investigación seguirá un enfoque descriptivo correlacional, ya que se buscará analizar la relación entre las variables, describiendo en detalle todos los aspectos relevantes del estudio.

La metodología utilizada para alcanzar los objetivos del estudio se basó en la aplicación de la técnica de encuesta, procesando la información recopilada mediante el software Excel y complementándola con el análisis en SPSS. Es importante destacar que los

resultados obtenidos en esta investigación podrán servir como referencia para futuras investigaciones de naturaleza similar.

De igual manera, la hipótesis general planteada, fue la siguiente: El control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023 y las hipótesis específicas son: La cultura organizacional se relaciona directamente con el rendimiento en las tareas de los trabajadores, la gestión de riegos se relaciona directamente con el desempeño contextual de los trabajadores y la supervisión se relaciona indirectamente con las conductas contraproducentes de los trabajadores.

Finalmente, esta investigación se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo I aborda el planteamiento del problema, donde se detalla la descripción de la realidad problemática y la formulación del problema.

El Capítulo II presenta el marco teórico, donde se detallan el contexto histórico, el sistema teórico, el marco referencial, el marco legal y el marco conceptual.

El Capítulo III presenta la metodología, detallando los métodos y materiales utilizados en el estudio; además, se detalla el tipo, nivel y diseño de la investigación, los métodos empleados, la población estudiada, las técnicas e instrumentos aplicados, la validez y confiabilidad del instrumento, el procesamiento de datos y el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

En el capítulo IV, se desarrolla los resultados donde se describe el análisis descriptivo e inferencial y la discusión. Finalmente están las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Debido a la falta de compromiso de los funcionarios y servidores públicos, no existe un control administrativo interno en las entidades públicas en ninguna parte del mundo (Jiménez et. al, 2018). Debido a esto, la corrupción ha impactado negativamente el desempeño de los empleados a nivel mundial en las entidades públicas debido a las malas prácticas salariales, lo que genera una falta de satisfacción laboral (Zúñiga et al, 2019).

Asimismo, Ayala y Cardona (2016) afirman que, la corrupción ha impactado negativamente el desempeño de los empleados a nivel mundial en las entidades públicas debido a las malas prácticas salariales, lo que genera una falta de satisfacción laboral. Por otro lado, en América Latina existen altos niveles de corrupción y fallas sistémicas debido a la falta de comprensión de cómo se manejan los sistemas de control interno en las instituciones públicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2019).

Como resultado de la incapacidad para administrar y detener el uso indebido de los recursos financieros y materiales de una entidad, así como de que la corrupción es un fenómeno ligado a la mala gestión pública en las entidades estatales, que restringe la competencia y el crecimiento económico por falta de un control interno más robusto, el sector público también está en crisis. (Miaja, 2019). Consecuencias, que impactan negativamente en la productividad de los trabajadores latinoamericanos por no mejorar las condiciones de trabajo, sobrecarga de trabajo e informalidad laboral (Comisión Económica para América latina y el Caribe [CEPAL], 2019).

Actualmente la corrupción está impactando en la gestión de las entidades públicas; en consecuencia, es importante implementar un sistema de control interno

efectivo al ser una herramienta de gestión que le permite a la entidad alcanzar las metas institucionales de manera efectiva y eficaz; al respecto, en la Revista Enfoques, Ford (2003), afirma que existe una disminución de la confianza pública en los pobladores peruanos para combatir la corrupción, siendo los funcionarios y directores de las entidades quienes deben abordar los problemas más grandes del país y establecer planes de gestión para abordarlos.

Al respecto, según Leiva y Soto (2015) el estudio que realizaron, con el fin de realizar recomendaciones para localizar y combatir estas irregularidades, identificaron las principales fallas en el manejo de los recursos públicos, señalando que el control interno promovido por las autoridades y funcionarios era fundamental para la existencia de una entidad que pudiera funcionar adecuadamente.

Asimismo, Albán y Poma (2019) señalaron que, para implementar un sistema de control interno, una organización solo necesita voluntad política, liderazgo y compromiso para potenciar la gestión pública en beneficio de la ciudadanía. Como resultado, es necesario el refuerzo interno de los componentes del sistema de control.

De otro lado, Gamboa et. al (2016) señalan que la máxima autoridad, los directores y demás servidores de la entidad, de acuerdo con sus atribuciones, son responsables del diseño, establecimiento, mantenimiento, operación, mejoramiento y evaluación del control interno, y que la falta de tecnología, el Régimen de trabajo CAS, y la dificultad para comunicarse con sus superiores son los factores que influyen negativamente en el desempeño laboral.

Loli et. al (2017) manifiestan que, en Lima, dado que cada empleado desarrolla sus actividades como mejor le parezca, los nuevos escenarios organizacionales se alteran en cierta forma. Esto se traduce en una mala gestión del trabajo en equipo, lo que repercute en la capacidad de cada empleado para llevar a cabo sus funciones laborales.

Finalmente, Silva y Bautista (2018) infieren que las organizaciones actualmente están experimentando un cambio tecnológico económico y social constante, lo que tiene un impacto en qué tan bien los trabajadores realizan su trabajo porque deben continuar desarrollando sus habilidades existentes y prepararse para los cambios en el futuro.

En ese contexto, la Municipalidad Distrital de Pichari como entidad pública se encuentra sujeto a los diversos servicios de control ejercido por la Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional de acuerdo a la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control, siendo uno de los servicios desarrollados el seguimiento y evaluación al sistema de control interno, con el fin de proteger y fortalecer sus sistemas administrativos y operativos con actividades de control para el adecuado y transparente cumplimiento de los propósitos, objetivos y metas institucionales, así como contra actos y prácticas indebidas o de corrupción.

Al respecto, si bien es cierto se viene implementando el sistema de control interno en la Municipalidad Distrital de Pichari; este no ha generado el impacto esperado, principalmente por la falta de compromiso de los funcionarios y servidores, no permitiendo el cumplimiento de los planes de acción, acuerdos y compromisos; asimismo, se denota la existencia de un desempeño laboral poco eficiente y que en la actualidad ello afecte el desempeño de la entidad ocasionando que no se atiendan las necesidades de la población; a ello se suma la falta de estrategias para el fortalecimiento de las capacidades de su personal que ayude a mejorar el servicio civil.

Es por ello, que es relevante investigar esta problemática, considerando de suma importancia conocer la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari en el periodo del 2022 al 2023, para lo cual se presenta una realidad bastante clara y de interés.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué forma el control interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué forma la cultura organizacional se relaciona en el rendimiento en las tareas de los trabajadores?
- b) ¿En qué forma la gestión de riesgos se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores?
- c) ¿En qué forma la supervisión se relaciona con las conductas contraproducentes de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación de la cultura organizacional con el rendimiento en las tareas de los trabajadores.
- b) Determinar la relación de la gestión de riesgos de control con el desempeño contextual de los trabajadores.
- c) Determinar la relación de la supervisión de control interno con las conductas contraproducentes de los trabajadores.

1.4. Hipótesis de investigación

1.4.1. *Hipótesis general*

El control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023

1.4.2. *Hipótesis específicas*

- a) La cultura organizacional se relaciona directamente con el rendimiento en las tareas de los trabajadores.
- b) La gestión de riegos se relaciona directamente con el desempeño contextual de los trabajadores.
- c) La supervisión se relaciona indirectamente con las conductas contraproducentes de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

2.1.1. *Control Interno*

De acuerdo a la revisión bibliográfica y la reseña del origen del control interno, diferentes autores señalan lo siguiente:

Portilla y Ríos (2012) señalan que el control interno tiene sus raíces en antiguas civilizaciones como Egipto, Fenicia y Siria, donde se empleaba la contabilidad de partida simple. Posteriormente, en la Edad Media, se introdujeron los libros contables como medio para gestionar y supervisar las operaciones comerciales. En 1494, en Venecia, el monje franciscano Luca Pacioli publicó un libro sobre la contabilidad de partida doble, estableciendo un punto de inflexión en la evolución de las técnicas contables. Sin embargo, fue durante la Revolución Industrial cuando se evidenció la necesidad de controlar las operaciones a gran escala debido al crecimiento de las actividades económicas. Así, aunque se considera que el control interno tiene sus raíces en la

contabilidad de partida doble, no fue sino hasta finales del siglo XIX cuando los empresarios empezaron a diseñar y aplicar sistemas eficaces destinados a la protección de sus activos (p. 27).

Al respecto, para la Contraloría General de la República (2014), el control interno surgió con el crecimiento de las grandes corporaciones, donde los propietarios se vieron obligados a delegar responsabilidades debido a la imposibilidad de gestionar por sí mismos las actividades de producción, comerciales y operativas. Esto llevó a la necesidad de establecer procedimientos formales para prevenir o minimizar errores y fraudes.

Con el tiempo, la creciente complejidad de las entidades comerciales, impulsada por el desarrollo industrial y económico, hizo indispensable la implementación de mecanismos de control, normas y procedimientos que se adaptaran a las nuevas y cambiantes circunstancias. Para hacer frente a posibles fraudes y errores, los contadores introdujeron la "comprobación interna", que posteriormente evolucionó hacia lo que hoy conocemos como control interno. Este término se describió como la estructura y coordinación del sistema contable junto con los procedimientos implementados, con el propósito de ofrecer a la administración un mayor grado de seguridad, supervisión y confianza en la información, manteniéndose dentro de los límites de lo práctico y factible (p. 13).

De igual manera, la Contraloría General de la República (2014) señala que, desde la década de 1970, se ha dado mayor relevancia al fortalecimiento de los controles internos, motivado por la exposición de actividades ilegales, como pagos indebidos, lavado de dinero y otros delitos relacionados con el sector empresarial. Tradicionalmente, el control interno se percibía como una responsabilidad exclusiva de los contadores. No obstante, desde la década de 1980, se impulsaron diversas iniciativas a nivel global con el propósito de abordar las inquietudes relacionadas con la diversidad de conceptos,

definiciones e interpretaciones existentes en esta área. Estas medidas estuvieron orientadas a crear un marco conceptual renovado que armonizara y proporcionara coherencia a los distintos enfoques y definiciones del control interno desarrollados hasta entonces (p. 13).

De igual manera, Vega y Marrero (2021) señalaron que, debido al entorno competitivo y hostil al que se enfrentaron las empresas para mantener el rumbo hacia sus metas de rentabilidad y cumplimiento de su misión, así como minimizar los impactos negativos, los objetivos del control interno se ampliaron en el siglo XX al revelarse los informes del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión de Normas – COSO, los mismos que varias naciones adoptaron como parte del proceso de integración del sistema organizacional, marcando un cambio en el desarrollo del control interno (p. 216).

2.1.2. *Desempeño laboral*

El concepto de desempeño laboral tiene una larga trayectoria histórica. Según Quispe y Córdor (2021), San Ignacio de Loyola implementó un sistema en el siglo XVI para evaluar a los jesuitas mediante informes y registros de actividades, considerado uno de los primeros ejemplos documentados. En una segunda etapa, la evaluación del desempeño laboral se popularizó en Estados Unidos durante las décadas de 1920 y 1930, cuando las empresas comenzaron a aplicar un proceso destinado a respaldar políticas salariales basadas en la responsabilidad laboral y las contribuciones de los empleados. Finalmente, los autores señalan que, en la actualidad, se han adoptado nuevos modelos de evaluación, los cuales han sido objeto de críticas por su enfoque anárquico e informal. Estas críticas, sin embargo, han abierto la puerta al desarrollo de diversos métodos gerenciales para gestionar los procesos de evaluación (p. 5-6).

Asimismo, Goicochea (2018) describe la historia del desempeño laboral, señalando que dado que las organizaciones se crearon para satisfacer necesidades, el desempeño laboral ha sido un factor crucial, como resultado de ello, a principios del siglo XX uno de los principales defensores del movimiento de administración científica Frank B. Gilbreth, enfatizó la necesidad de utilizar la ciencia estadística en la administración de empresas y las ventajas que se derivarían de hacerlo, identificando estándares que ayuden a definir cantidades de producción fijas por hora, día y semana. (p. 22).

2.2. Sistema teórico

2.2.1. *El control interno.*

Definición

Según Cooper (1997) el control interno es “un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos” (p. 15).

De acuerdo a la Ley 27785 el control interno comprende “las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente”. (Congreso de la República del Perú, 2002, Ley 27785, Artículo 1).

De igual manera, en la Ley 28716, se define al Sistema de Control Interno como “el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado” (Congreso de la República del Perú, 2006, Ley 28716, Artículo 1).

Del mismo modo, el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013) define el control interno como un mecanismo que “apoya a las

organizaciones en el logro de objetivos clave y en la optimización y mejora de su desempeño” (p. 1).

En este sentido, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG define el Sistema de Control Interno como “el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, estructura organizativa, procedimientos y métodos, así como la disposición de las autoridades y del personal, implementados y organizados en cada entidad del Estado para alcanzar los siguientes objetivos” (Contraloría General de la República, 2019, Resolución de Contraloría 146-2019-CG).

Componentes

Según lo establecido en la Ley N° 28716 (2006), los componentes que conforman el Sistema de Control Interno son los siguientes:

- a) El ambiente de control; referido como el entorno organizacional que fomenta la aplicación de normas, principios y lineamientos apropiados para la implementación del control interno y la gestión meticulosa.
- b) La gestión de riesgos es fundamental para garantizar el cumplimiento de los propósitos, metas, objetivos y actividades institucionales. Esto requiere la identificación, análisis y manejo adecuado de los factores o eventos que puedan generar un impacto negativo en el funcionamiento de la organización.
- c) Las actividades de control gerencial consisten en las medidas adoptadas por la dirección, la gerencia y los niveles ejecutivos responsables para supervisar y guiar las labores del personal, asegurando de este modo el logro eficiente de los objetivos institucionales.
- d) Las actividades de prevención y monitoreo incluyen los procedimientos diseñados para la ejecución de las tareas asignadas, con el fin de asegurar su

calidad y adecuación, garantizando de esta manera el cumplimiento de los objetivos del control interno.

- e) Los sistemas de información y comunicación abarcan herramientas y procesos destinados al registro, procesamiento, integración y difusión de datos, empleando bases de datos y tecnologías modernas y accesibles. Su objetivo es garantizar la confiabilidad, la transparencia y la eficiencia en los procedimientos de gestión institucional y en el control interno.
- f) El seguimiento de resultados implica la evaluación constante y la verificación de la eficacia de las medidas de control interno aplicadas, además de la implementación de las recomendaciones emitidas por los organismos del Sistema Nacional de Control en sus informes.
- g) Los compromisos de mejoramiento implican que tanto los órganos administrativos como los empleados de la institución lleven a cabo autoevaluaciones regulares con el propósito de fortalecer el control interno, detectar desviaciones o falencias que puedan ser corregidas y asumir el compromiso de seguir las directrices o recomendaciones planteadas para mejorar su desempeño (Congreso de la República del Perú, 2006, Ley 28716).

Teorías del Control Interno

Respecto a las teorías de control interno, en la investigación de Holmes (1987, como se citó en Ayasta 2015), explica que “el control interno es una función de la gerencia que tiene por objetivo salvaguardar o proteger los bienes de la organización, impedir que haya desembolsos innecesarios y brindar seguridad del cumplimiento de los objetivos empresariales”.

Asimismo, Holmes (1994) hace mención que “el control interno debe ser ejecutado por la gerencia ya que tiene la función de salvaguardar los activos de la

empresa, evitando desembolsos”, la misma afirmación lo hace Ayasta (2015) que se refiere a “los objetivos de gerencia o administración de una empresa es el de resguardar los recursos de la organización evitando el mal uso, malversación, robos; asegurando la seguridad eficiente y efectiva del uso de los recursos siempre y cuando tengan autorización de la alta dirección, para proporcionar información confiable que se utilice para una óptima toma de decisiones para beneficio y ventaja competitiva de la empresa”.

De otro lado, en la teoría de Koontz y O'Donnell (1987, como se citó en Munive 2019) estableció que el control es importante por una variedad de razones, particularmente porque permite el desarrollo de medidas para corregir las actividades del proceso con el objetivo de lograr con éxito los objetivos, identificar y tratar los eventos de riesgo para que no ocurran, y ayudar en el ahorro de tiempo y costos como así como la prevención de errores.

Ejes del Sistema de Control Interno

Según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), el proceso de implementación del sistema de control interno se basa en tres ejes fundamentales: la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión. En este sentido, tanto la gestión de riesgos como la cultura organizacional pueden aplicarse de manera simultánea.

La cultura organizacional constituye un elemento fundamental en la gestión de las instituciones, ya que comprende los valores, creencias, normas y prácticas que orientan el comportamiento de sus miembros. Desde la perspectiva administrativa, la cultura organizacional se relaciona con el compromiso de los trabajadores hacia la ética, la transparencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2017). En el ámbito del sistema de control interno, este concepto adquiere un rol determinante al reflejarse en el ambiente de control, el cual, según el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 2013), representa la base sobre la

que se diseñan y aplican los demás componentes del sistema, influyendo en la efectividad de las políticas, los procesos y la conciencia de control de toda la organización.

Respecto al eje de la cultura organizacional, es necesario identificar las situaciones o deficiencias que dificultan el logro de los objetivos institucionales, para luego diseñar e implementar acciones correctivas que permitan resolver o superar dichas limitaciones.

La gestión de riesgos, es el proceso sistemático de identificar, evaluar y responder a los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales. En el marco del sistema de control interno, esta función busca garantizar la eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de las normativas, mediante la adopción de estrategias preventivas y correctivas (COSO, 2013).

Por cuanto, en el eje relacionado con la gestión de riesgos, se llevará a cabo la identificación de los eventos o factores que puedan impactar la entrega de bienes y servicios por parte de la entidad a la población. Esto permitirá establecer medidas destinadas a la reducción de dichos riesgos.

Ahora, la supervisión dentro del sistema de control interno se entiende como el proceso mediante el cual la dirección y los responsables verifican de manera continua y periódica que las políticas, procedimientos y controles establecidos estén funcionando de forma adecuada y eficiente. Este componente asegura que las deficiencias identificadas se comuniquen oportunamente y que se adopten medidas correctivas para fortalecer la efectividad del sistema (COSO, 2013).

Por cuanto, el eje de supervisión facilitará la realización de evaluaciones anuales sobre la implementación del Sistema de Control Interno, además del seguimiento continuo de las medidas de remediación y control. Esto permitirá evaluar el nivel de desarrollo y madurez del sistema de control interno.

En cuanto a los ejes del control interno, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) señala que la implementación del Sistema de Control Interno en el eje de cultura organizacional se fundamenta en los componentes de ambiente de control e información y comunicación. Este eje tiene como objetivo crear condiciones propicias para alcanzar los objetivos institucionales. Para ello, la entidad fortalece su gestión mediante una estructura organizativa adecuada, asignaciones claras de responsabilidades, canales de comunicación eficaces, procesos para la contratación y retención de personal capacitado, y un entorno laboral que promueva valores éticos, normas de conducta y prácticas positivas.

De igual manera, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) establece que el eje de Gestión de Riesgos está integrado por los componentes de evaluación de riesgos y actividades de control. Este eje se enfoca en la identificación y análisis de los factores o eventos que podrían impactar negativamente el logro de los objetivos institucionales relacionados con la provisión de bienes y servicios públicos. Asimismo, busca implementar medidas de control adecuadas para minimizar la probabilidad de que estos factores o eventos ocurran, garantizando una gestión más eficiente y orientada al servicio público.

Según la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), el procedimiento para implementar el Sistema de Control Interno en el eje de supervisión se fundamenta en el componente de supervisión. Este eje comprende un conjunto de acciones orientadas a monitorear y evaluar la implementación del SCI, incluyendo la realización de una evaluación anual del sistema y el seguimiento del cumplimiento del Plan de Acción Anual. Dicho plan se elabora considerando los ejes de cultura organizacional y gestión de riesgos. Cabe resaltar que el Plan de Acción Anual, pieza central para llevar a cabo las etapas del eje de supervisión, se estructura en torno a dos elementos principales: las

Medidas de Remediación y las Medidas de Control, esenciales para fortalecer el sistema y garantizar su efectividad.

Asimismo, la directiva N° 013-2016-CG/GPROD establece el Modelo de Implementación del Sistema de Control Interno que comprende “las fases de planificación, ejecución y evaluación, constituida cada una de ellas por etapas y estas últimas por actividades, las cuales se desarrollan secuencialmente a fin de consolidar el control interno de la entidad” (Contraloría General de la República, 2019, Resolución de Contraloría 146-2019-CG).

Por otro lado, Mantilla (2009, citado en Rodríguez y Vega, 2016) menciona los siguientes componentes del modelo COSO de control interno:

1. El ambiente de control: La cultura organizacional tiene un impacto directo en la percepción de control de los empleados, estableciendo la estructura y disciplina requeridas para apoyar los demás componentes del control interno. El entorno de control está compuesto por factores como la filosofía operativa de la gerencia, la manera en que se delega la autoridad y se responsabiliza a las personas, la organización y desarrollo de la fuerza laboral, y la atención y orientación brindadas por la junta directiva. Además, incluye aspectos fundamentales como la integridad, los valores éticos y la competencia del personal de la entidad, los cuales son esenciales para el funcionamiento adecuado del sistema de control interno.
2. Evaluación de riesgos: Cada entidad debe identificar y analizar los riesgos a los que está expuesta, tanto internos como externos. Este proceso requiere establecer objetivos claramente definidos y vinculados a los diferentes niveles organizacionales. La evaluación de riesgos implica identificar y analizar aquellos factores que puedan impactar significativamente el logro de los objetivos, sirviendo como base para determinar las estrategias de gestión más adecuadas. Además, es fundamental contar

con mecanismos que permitan reconocer y abordar los riesgos específicos derivados de los cambios constantes en la economía, la industria, las normativas y las condiciones operativas. Esto asegura que la entidad pueda adaptarse de manera proactiva a un entorno en constante evolución.

3. La Actividad de control, son las reglas y lineamientos que garantizan que se cumplan con las directivas administrativas. Apoyan asegurar que se tomen las medidas necesarias para dirigir los riesgos en la dirección del cumplimiento de los objetivos de la entidad.
4. Información y comunicación, la información relevante debe ubicarse, registrarse y compartirse a intervalos que permitan a los miembros del personal llevar a cabo sus funciones.
5. La supervisión, los sistemas de control interno deben monitorearse, proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo.

2.2.2. *Desempeño laboral*

Definición

El desempeño laboral puede definirse como la manera en que los trabajadores llevan a cabo sus tareas, contribuyendo al éxito de las instituciones. Por esta razón, existe un interés constante en mejorar dicho desempeño mediante capacitaciones, programas de inducción y otras iniciativas orientadas a evaluar y optimizar el rendimiento del personal.

Al respecto, Robbins (2004) asocia el desempeño laboral con la “capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento organizacional de los trabajadores que participan en el proceso productivo”. Asimismo, Chiavenato (2009) define al desempeño como “la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización” (p. 12).

Al respecto, Campbell (1990, como se citó en Rodríguez et. al 2018) afirma que “el desempeño laboral da cuenta de todas aquellas acciones o conductas que, bajo el control de un individuo, contribuyen al cumplimiento de las metas de una organización y que pueden ser medidas de acuerdo con el nivel de suficiencia o dominio de la persona” (p. 124).

Gabini (2018) describe el desempeño laboral, también denominado rendimiento laboral, como uno de los “conceptos que más interés ha despertado entre los especialistas en comportamiento organizacional. Es probable que su relevancia se deba a la estrecha relación entre la competitividad y productividad de las organizaciones y el desempeño individual de sus integrantes” (p. 255).

Actualmente el concepto de desempeño laboral según Gabini y Salessi (2016) puede ser entendido como los comportamientos relevantes de las personas que contribuyen al logro de los objetivos y metas organizacionales. Este comportamiento recae en la responsabilidad de cada individuo, lo que resalta su importancia, ya que los resultados, sean positivos o negativos, estarán influenciados por factores tanto internos como externos.

Teorías de desempeño laboral

Para Klingner y Nabaladian (2002, como se citó en Llanos 2018) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p. 24).

Por cuanto, se explican las teorías más fundamentales para el presente trabajo de investigación:

Teoría de la equidad

Esta teoría plantea que el desempeño laboral está vinculado a la percepción que los empleados tienen sobre el trato recibido, ya sea justo o injusto; en cualquiera de los escenarios, dicha percepción influirá en el desempeño que manifiesten.

Teoría de las expectativas

Según diversos autores, esta teoría destaca la influencia de la satisfacción de los empleados en su desempeño laboral. En este sentido, Klingner y Nabaldian (2002) plantean que esta teoría, según su definición, busca incrementar los niveles de satisfacción de los trabajadores, lo cual, a su vez, mejora su desempeño laboral y la percepción positiva que otros tienen de este. La teoría identifica tres elementos clave: a) el grado en que un empleado considera que puede alcanzar el éxito al cumplir con los estándares establecidos para su trabajo; b) el proceso de evaluar al empleado y luego asignar recompensas o sanciones dependiendo de si cumplió o no con las expectativas; y c) la importancia que el empleado otorga a dichas recompensas o sanciones (p. 253).

De otro lado, Vroom (1964, como se citó en Gutiérrez y Sfeir 2001) sostiene que las personas son seres racionales, pensantes, con creencias, esperanzas y expectativas sobre el futuro de sus vidas. Es por eso por lo que las personas los buscan dentro de las organizaciones, y así es como creen que pueden encontrarlos (p. 12).

Asimismo, que Vroom (1964, como se citó en Gutiérrez y Sfeir 2001) en su teoría afirma que las personas basan sus elecciones en lo que anticipan que se les dará a cambio de sus esfuerzos. En el lugar de trabajo, se refiere a su preferencia por desempeñarse de una manera que resulte en la mayor ganancia o beneficio posible. Si creen que al hacerlo recibirán recompensas como un aumento de sueldo o un ascenso, estarán motivados para esforzarse mucho. Enumera tres factores que influyen en la motivación. 1. El nivel de deseo de una persona para lograr una meta u objetivo particular está indicado por su nivel

de valencia. Este nivel de deseo difiere de persona a persona, y también puede cambiar con el tiempo en cada uno de ellos, dependiendo de sus experiencias. 2. La expectativa que tiene una persona de que el esfuerzo que pone en su trabajo tendrá el resultado deseado está representada por su convicción en ello. 3. La instrumentalidad está representada por la percepción que tiene el individuo de que una vez finalizado el trabajo, la organización lo valorará y recompensará (p. 14)

Teoría de la fijación de metas

Locke examinó esta teoría y afirmó que existe un componente motivacional que influye en cómo los empleados pretenden abordar una tarea.

Al respecto, Locke (1976, como se citó en Escobedo y Quiñones 2020) señala que el grado de su desempeño está determinado por la búsqueda intencional de un objetivo o meta por parte de los empleados a medida que completan la tarea, donde se requiere una cierta cantidad de esfuerzo. Es importante destacar que una meta representa un objetivo que una persona se propone alcanzar. La motivación desempeña un papel fundamental al respaldar el propósito de lograr esa meta, ya que impulsa a las personas a dar lo mejor de sí mismas. Según Locke, los objetivos pueden cumplir diversos propósitos. Ayudan a centrar la atención en la tarea en cuestión, lo que dirige el enfoque y estimula la acción (pp. 23-24).

Dimensiones del desempeño laboral

La investigación sobre las dimensiones del desempeño laboral ha experimentado una evolución significativa a lo largo del tiempo. Tras analizar diversas fuentes bibliográficas, se observa un enfoque común que destaca tres aspectos fundamentales: el desempeño relacionado con la tarea, el desempeño en el contexto y las conductas que resultan contraproducentes.

Para Campbell et. al (1990, como se citó en Bellido 2019) el desempeño laboral se define “como cosas observables que hacen las personas que son relevantes para los objetivos de la organización” (p. 29).

Asimismo, Campbell et. al (1993) informaron ocho aspectos del desempeño laboral, incluida la competencia en tareas relacionadas con el trabajo, la competencia en tareas no relacionadas con el trabajo, la comunicación oral y escrita, la demostración de esfuerzo, el mantenimiento de la disciplina personal, la facilitación entre compañeros y el desempeño laboral en un grupo y finalmente gestión y administración.

De otro lado, Murphy (1989, como se citó en Escobedo y Quiñones 2020) presentó cuatro dimensiones: interpersonal, desempeño de tareas, comportamiento de tiempo de inactividad y comportamiento destructivo.

Desde otro punto de vista, Bowling (2014) afirmó que diversos autores coinciden en identificar tres dimensiones principales del desempeño laboral: el desempeño relacionado con la tarea, el comportamiento ciudadano organizacional y las conductas laborales contraproducentes.

Por último, Gabini (2018) identificó tres factores clave que explican el desempeño laboral de los empleados en las organizaciones: (a) el rendimiento en las tareas, (b) el desempeño en el contexto y (c) los comportamientos contraproducentes.

Al respecto, según Bontigui (2007) el **rendimiento en las tareas** “se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización”

De igual manera, Bontigui (2016) sostiene que la definición tradicional de desempeño se enfoca en la ejecución de tareas, entendida como las acciones que generan bienes o servicios destinados a cumplir con las obligaciones asumidas por la organización. El desempeño en las tareas tiene como principal factor predictivo la aptitud

cognitiva, que incluye el conocimiento del trabajo, las habilidades entendidas como métodos estandarizados para resolver problemas, y los hábitos, considerados respuestas típicas. Este enfoque se relaciona con la concepción tradicional del desempeño al representar su aspecto más pasivo.

Al respecto, Murphy (1989) el rendimiento en la tarea se define conceptualmente como el cumplimiento de los deberes y las tareas específicas descritas en el puesto de trabajo. Según Koopmans et al. (2011), las actividades técnicas asociadas al rendimiento en la tarea suelen clasificarse en dos categorías principales, aunque varían considerablemente entre diferentes empleos. La primera categoría abarca las actividades relacionadas con la transformación de las materias primas de la organización en bienes o servicios terminados. La segunda categoría incluye aquellas actividades que respaldan el núcleo técnico, es decir, las funciones que apoyan directamente los procesos centrales de la organización.

El desempeño en la tarea, según Koopmans et al. (2011), se mide por el grado en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades de manera competente, contribuyendo directa o indirectamente al núcleo técnico de la organización. Estas actividades deben ser evaluadas mediante indicadores claros y objetivos que permitan identificar con precisión el nivel de desempeño en la tarea, tal como lo señala Gabini (2018).

Según Koopmans et al. (2011), se han identificado cinco indicadores clave para evaluar el rendimiento en la tarea: Calidad del trabajo, que refleja la excelencia y precisión en la ejecución de las tareas; planificación y organización del trabajo, que se refiere a la capacidad de estructurar y gestionar las actividades de manera efectiva; orientación hacia los resultados, que mide el enfoque del empleado en alcanzar los objetivos establecidos; priorización, que evalúa la habilidad para identificar y concentrarse en las tareas más importantes y trabajo eficiente, que implica la optimización de recursos y tiempo para cumplir con las responsabilidades asignadas. Por cuanto, según Gabini (2018), este tipo de desempeño, que abarca la tarea, el trabajo y las

competencias no específicas, se ha percibido como prescrito por el rol y vinculado al núcleo técnico del trabajo.

De otro lado, según las dimensiones de Gabini, el **desempeño contextual** para Bontigui (2007) trata “de variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución que actúan como catalizadoras facilitándola, dificultándola, incluso inhibiéndola. Variables que pueden actuar tanto a nivel individual como grupal” (p. 375). Según Gabini (2018) “este tipo de comportamientos pretende beneficiar a la organización, y sobrepasa las expectativas existentes para un determinado papel (comportamientos extra-papel positivos)” (p. 37).

Koopmans et al. (2011) identificaron una amplia gama de indicadores agrupados en dos subdimensiones. La primera subdimensión se centra en el ámbito interpersonal y destaca cuatro indicadores principales: tomar la iniciativa, que consiste en actuar de forma proactiva sin necesidad de instrucciones directas; aceptar y aprender de la retroalimentación, reflejando la disposición para mejorar a partir de observaciones y críticas constructivas; cooperar con otros, resaltando la capacidad de trabajar de manera colaborativa con los compañeros; y comunicarse de manera efectiva, lo que implica transmitir información de forma clara y precisa. La segunda subdimensión se enfoca en el nivel organizacional y presenta cuatro indicadores principales: Mostrar responsabilidad, que implica asumir compromisos y cumplir con las obligaciones asignadas; estar orientado al cliente, lo cual refleja el enfoque en satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios o beneficiarios; ser creativo, que se refiere a la capacidad de generar ideas innovadoras para resolver problemas y emprender tareas laborales desafiantes, lo que denota la disposición para asumir actividades complejas o fuera de la rutina habitual.

Finalmente, las **conductas contraproducentes** según Sackett y DeVore (2001) “es todo comportamiento intencional de un miembro de la organización, contrario a los legítimos intereses de ésta”. Para Bontigui (2007) este tipo de desempeño se diferencia de los otros dos modelos en que no es deseable, pero sucede de todos modos, y es relevante evaluarlo si se piensa en él como todo comportamiento organizacional relevante y evaluable y cae dentro del dominio del trabajador.

Según Gabini (2018), este tipo de comportamientos “tienen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido propuestos como una dimensión constitutiva” (p. 40). Asimismo, Murphy (1990 como se citó en Gabini 2018) se “utiliza las dimensiones de comportamientos destructivos o azarosos, y comportamientos relacionados con la pérdida de tiempo” (p. 41). Para Robinson y Bennet (1995) lo definen como “comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros, o ambos”.

Al respecto, Gabini (2018) identifica tres particularidades de los comportamientos contraproducentes, siendo los siguientes:

(a) intencionalidad, es decir que la manifestación de tales comportamientos está bajo el control volitivo del individuo. Aquí deben exceptuarse aquellos comportamientos inseguros, que son los que se dan por falta de equipos y/o capacitación por parte de la empresa; (b) pertenencia a la organización, ya que hacen referencia únicamente a conductas negativas ejecutadas por miembros activos o pertenecientes a la organización. Por lo tanto, las acciones que afectan a la organización realizadas por agentes externos (exempleados, clientes, etc.) no se integran a esta definición; (c) contraria a los legítimos intereses de la organización, se refiere a que los objetivos o metas que la organización plantea deben ser

legítimos en el sentido de que no deben incumplir las leyes (internas y/o externas) ni afectar la integridad de las personas. De esta manera, el no cumplir con las actividades planteadas por la organización porque atentan contra la seguridad o integridad de las personas no debe ser considerado como una conducta contraproducente.

Evaluación del desempeño laboral

De acuerdo con Moreira (2013), la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y estructurado que busca analizar, influir y medir diferentes aspectos relacionados con el desempeño de los empleados en sus funciones. Este proceso implica revisar indicadores como la asistencia, las conductas y los resultados alcanzados, con el propósito de determinar el nivel de productividad actual del trabajador y evaluar su capacidad para desarrollarse y mejorar en el futuro (p. 82).

En este sentido, Robbins (2004) señala que las evaluaciones de desempeño sirven como referencia para aprobar iniciativas relacionadas con la contratación y la capacitación. Estas evaluaciones permiten a los empleadores identificar a los nuevos colaboradores con bajo rendimiento. Asimismo, la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo se evalúa, en parte, mediante el análisis del desempeño de los empleados que participaron en ellos. Además, otro propósito de las evaluaciones es obtener retroalimentación de los empleados sobre cómo perciben que la organización valora y evalúa su rendimiento. Además, las recompensas se otorgan en función de las evaluaciones de desempeño. Las decisiones sobre quién merece un aumento de sueldo y otras recompensas se basan con frecuencia en evaluaciones. Las revisiones de desempeño sirven a cada uno de estos propósitos cruciales.

Asimismo, para Guevara et. al (2017) la evaluación de desempeño “sirve para definir y desarrollar políticas de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización” (p. 1).

Escalas del desempeño laboral

Para Gabini (2018), existen diferentes escalas con diferentes cantidades de ítems que permiten medir el desempeño laboral; sin embargo, no existe un instrumento que agrupe la totalidad de dimensiones; por cuanto, especifica que como resultado de la falta de una herramienta universal que dé cuenta de todos los aspectos del desempeño laboral, Koopmans et al. tomaron la decisión de crear su propio cuestionario para satisfacer estos requisitos. Esta encuesta de 18 ítems, conocida como el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), examina las tres dimensiones principales del desempeño laboral. Esta encuesta, que tiene suficientes propiedades psicométricas, evalúa la confiabilidad del desempeño individual general entre los trabajadores en una variedad de sectores ocupacionales, ya sea que tengan o no problemas de salud. (validez de constructo general aceptable, validez convergente, validez divergente y confiabilidad) (p. 60).

En este contexto, los 18 ítems están diseñados para explorar las dimensiones del desempeño en tres áreas clave: desempeño en el contexto, desempeño en la tarea y desempeño relacionado con conductas contraproducentes. Estos ítems son aplicables de manera transversal a todos los sectores laborales.

2.3. Marco referencial

En el ámbito internacional y nacional existe una diversidad de trabajos de investigación relacionados a la presente investigación, pero con diferentes unidades de análisis.

A nivel internacional se ha registrado la siguiente investigación que trata de explicar en qué medida el control interno se relaciona con el desempeño laboral:

Astudillo y Del Rosario (2020), en su tesis titulada "El análisis del control interno administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio", plantearon como objetivo general evaluar el control interno administrativo basado en el sistema COSO II para optimizar el desempeño laboral en las microempresas del sector alimenticio, con un enfoque específico en restaurantes de la ciudad de Guayaquil. La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario tipo Likert a una muestra de 371 microempresas del sector. Para el procesamiento de los datos, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un resultado de $\rho = 0.534$, lo que representa una correlación débilmente positiva entre las variables estudiadas. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, que confirma la existencia de una relación entre el control interno administrativo (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente) en las microempresas del sector alimenticio, específicamente en restaurantes de Guayaquil.

A nivel nacional se han registrado algunas investigaciones que tratan de explicar la relación del control interno con el desempeño laboral:

Alarcón y Rojas (2022), en su tesis titulada "Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021", se propusieron como objetivo general identificar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en dicha empresa durante el año 2021. Para ello, realizaron una encuesta a 28 colaboradores de la organización. Los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación de 0.632 con un nivel de significancia inferior a 0.05 (0.000), lo que indica una relación positiva, directa y estadísticamente significativa entre las dos variables. Además, se observó que la empresa presentaba un alto nivel de control interno, acompañado de un desempeño sólido por parte de los empleados. Como conclusión, se

determinó que un control interno efectivo en las operaciones y procedimientos favorece un desempeño laboral exitoso, lo que contribuye de manera significativa al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Sotomayor (2021), en su tesis titulada "Control interno y el desempeño laboral del personal de la unidad de abastecimiento del Ministerio de Trabajo, sede central Lima, 2021", tuvo como objetivo general identificar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de dicha unidad. El estudio se llevó a cabo mediante la aplicación de una encuesta a 61 trabajadores del área. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.877 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva muy sólida y confiable, en línea con la teoría de Herzberg (2008). A partir de estos hallazgos, se concluyó que el fortalecimiento y la adecuada implementación del control interno están directamente vinculados a mejoras en el rendimiento laboral. Esto subraya la relevancia de mantener un sistema de control interno eficaz para potenciar el desempeño del personal.

Rodríguez y Hurtado (2019), en su tesis titulada "Impacto del control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019", establecieron como objetivo general analizar la relación entre el control interno y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL de Huaraz en 2019. Para ello, se aplicó una encuesta a 40 trabajadores, conformados por 20 colaboradores y 20 jefes de la institución. Los resultados indicaron una influencia débil entre las variables, según la prueba ETA, con un valor de 0.177 para el control interno y 0.173 para el desempeño laboral. Este hallazgo reveló que el 60% de los empleados perciben que el control interno se encuentra en un nivel medio, mientras que el 45% de los jefes considera que el desempeño laboral de los

empleados es bajo, atribuido a factores como la escasa supervisión, evaluaciones insuficientes y la ausencia de un seguimiento adecuado.

2.4. Marco legal

2.4.1. Control Interno

Según la Constitución Política del Perú, la Contraloría General de la República es un organismo autónomo y descentralizado que opera conforme a su ley orgánica. Como entidad principal del Sistema Nacional de Control, tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales vinculadas a la ejecución de los presupuestos del Estado, la administración de la deuda pública y el desempeño de las entidades bajo su supervisión (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 13).

Asimismo, el alcance de la Ley 27785 establece que “Las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema” (Congreso de la República del Perú, 2002, Ley 27785, Artículo 1).

Asimismo, según lo establecido en la Ley 27785, el control interno abarca las "acciones de prevención previa, supervisión simultánea y verificación posterior llevadas a cabo por la entidad bajo control, con el objetivo de garantizar que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se realice de manera adecuada y eficiente. Este control se ejerce en etapas previas, simultáneas y posteriores" (Congreso de la República del Perú, 2002, Ley 27785, Artículo 7).

Por su parte, la Ley 28716 dispone normas orientadas a proteger y fortalecer los sistemas administrativos y operativos a través de acciones y medidas de control previo. Su objetivo principal es normar la creación, aprobación, implementación, funcionamiento, mejora y evaluación del control interno en las entidades estatales, garantizando que los fines, objetivos y metas institucionales se alcancen de manera

adecuada y transparente. Además, se enfoca en prevenir y enfrentar actos indebidos o prácticas corruptas mediante la aplicación de controles concurrentes y posteriores (Congreso de la República del Perú, 2006, Ley 28716, Artículo 1).

El artículo 3 de la Ley 28716 define el sistema de control interno como el “conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos”. Este sistema se configura como una herramienta integral diseñada para garantizar el cumplimiento de los propósitos institucionales (Congreso de la República del Perú, 2006, Ley 28716, Artículo 3).

De otro lado, según la directiva N° 013-2016-CG/GPROD el control interno es un “proceso continuo dinámico e integral de gestión, efectuado por el Titular, funcionarios y servidores de la entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y dar seguridad razonable de que se alcancen los objetivos institucionales” (Contraloría General de la República, 2016, Resolución de Contraloría 149-2016-CG).

La Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, aprobada mediante la Resolución de Contraloría 149-2016-CG, define los objetivos del control interno en el sector público de la siguiente manera:

- a) Impulsar y mejorar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones institucionales, asegurando además la calidad de los servicios públicos ofrecidos.
- b) Resguardar y preservar los recursos públicos, previniendo pérdidas, malgasto, usos inadecuados, irregularidades o actos ilegales, consolidándose como un mecanismo esencial en la lucha contra la corrupción.

- c) Asegurar la disponibilidad de información veraz y confiable, facilitando una rendición de cuentas precisa y oportuna.
- d) Promover la mejora continua, garantizando la capacidad del sistema para adaptarse a los cambios del entorno y generar avances significativos en el desempeño de la entidad.

Estos objetivos fortalecen el compromiso de las entidades públicas con una gestión eficiente y transparente, acorde con los principios de buen gobierno (Contraloría General de la República, 2016, Resolución de Contraloría 149-2016-CG).

Asimismo, la Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG estableció como objetivo principal del control interno el fortalecimiento de su capacidad para garantizar el cumplimiento eficiente, responsable y adecuado de las funciones públicas en la administración de los recursos estatales. Además, busca orientar la creación de actividades que favorezcan la implementación del sistema de control interno en las instituciones del Estado en los tres niveles de gobierno (Contraloría General de la República, 2017, Resolución de Contraloría 004-2017-CG).

Más adelante, la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG definió al Sistema de Control Interno como “el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado” (Contraloría General de la República, 2019, Resolución de Contraloría 146-2019-CG). Estos objetivos refuerzan el compromiso de las entidades públicas con una gestión transparente y eficiente, alineada a los principios de buen gobierno (Contraloría General de la República, 2016, Resolución de Contraloría 149-2016-CG).

2.4.2. Desempeño laboral

De acuerdo con las normas establecidas en el sector público, los superiores inmediatos están obligados a evaluar periódicamente el desempeño de los empleados. Sin embargo, hasta 2008 no se habían establecido los criterios y puntajes para estas evaluaciones; posteriormente fueron aprobadas por Decreto Legislativo N° 1025. A continuación, se describen con mayor detalle las siguientes normas.

De acuerdo al Decreto Legislativo N° 276, para determinar la elegibilidad para el concurso, los méritos individuales y el desempeño laboral deben evaluarse periódicamente mediante métodos técnicos. (Presidente de la República, 1984, Decreto Legislativo 276, Artículo 19).

Asimismo, el reglamento de la Ley de Carrera Administrativa establece que “El desempeño laboral se retribuye con equidad y justicia, estableciéndose una compensación económica adecuada dentro de un Sistema Único de Remuneraciones” (Presidente de la República, 1990, Decreto Supremo 005-90-PCM, Artículo 8).

De igual manera el reglamento de la Ley de Carrera Administrativa señala en su artículo 10 que el mérito es el “reconocimiento formal de la responsabilidad y voluntad con que el servidor pone en acción sus calificaciones en el desempeño del servicio público y se mide por el grado de eficiencia y responsabilidad con que se desempeña las funciones asignadas” y en el artículo 52 que “El desempeño laboral considera el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de cada servidor y es valorado para cada nivel” (Presidente de la República, 1990, Decreto Supremo 005-90-PCM, Artículos 10 y 52).

En relación con la evaluación del desempeño laboral, el reglamento de la Ley de Carrera Administrativa establece que esta es una responsabilidad del jefe inmediato del servidor. Se lleva a cabo de manera continua y es calificada periódicamente según los estándares y puntajes definidos. En caso de que la evaluación sea necesaria para un

cambio de grupo ocupacional, deberá corresponder a una calificación que se sitúe justo por debajo de la máxima calificación evaluativa permitida por la normativa vigente (Presidente de la República, 1990, Decreto Supremo 005-90-PCM, Artículos 53 y 65).

El Decreto Legislativo N° 1025, que regula las disposiciones sobre capacitación y desempeño laboral en el sector público, define la evaluación del desempeño como un proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo. Su finalidad es realizar una valoración objetiva y comprobable de las actividades, competencias y resultados del servidor público en función de los objetivos y metas establecidos. Las entidades públicas tienen la obligación de implementar este proceso conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente.

El proceso de evaluación debe cumplir con las siguientes reglas mínimas:

- a) La evaluación debe basarse en factores que sean medibles, verificables y cuantificables.
- b) Se debe incluir a todo el personal que presta servicios al Estado.
- c) Debe llevarse a cabo con una frecuencia máxima de cada dos años.
- d) Los resultados deben hacerse públicos y registrarse ante la autoridad competente.
- e) La calificación debe notificarse al personal evaluado, permitiendo que quienes no estén de acuerdo puedan solicitar formalmente una revisión ante la Oficina de Recursos Humanos o su equivalente, que emitirá una resolución definitiva. En casos donde se otorgue una calificación de desempeño sujeto a observación, se puede apelar ante el Tribunal del Servicio Civil. (Presidente de la República, 2008, Decreto Legislativo 1025, Artículo 18).

Asimismo, el mismo Decreto Legislativo N° 1025 establece los factores de evaluación señalando que “La evaluación se realiza tomando en cuenta, principalmente,

factores individuales de mérito. Adicionalmente, se pueden tomar en cuenta factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas” (Presidente de la República, 2008, Decreto Legislativo 1025, Artículo 19).

Finalmente, señala que el resultado de la evaluación es importante porque determina quiénes reciben incentivos y premios del gobierno, de preferencia aquellos que cumplan con los requisitos de personal de desempeño distinguido, así como de avance de carrera y tiempo de permanencia en una institución. (Presidente de la República, 2008, Decreto Legislativo 1025, Artículo 20).

El reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 define la evaluación del desempeño como una herramienta de gestión orientada a garantizar la mejora continua en la calidad de los servicios brindados por los empleados públicos. Entre sus principales propósitos se encuentran la identificación de necesidades de capacitación, la validación y reconocimiento de los logros individuales, y, de ser necesario, la conformación de equipos de trabajo enfocados en alcanzar los objetivos institucionales relacionados con las funciones asignadas al cargo. Además, conforme a la normativa vigente, esta evaluación también se considera un criterio clave para la promoción dentro del sector público. (Presidente de la República, 2010, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Artículo 29).

El reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 establece que la evaluación del desempeño en el ámbito gubernamental es un proceso obligatorio, continuo, integral, sistemático y verificable. Este proceso tiene como finalidad analizar las actividades, habilidades y rendimiento de los empleados, con el objetivo de alcanzar las metas y cumplir con las exigencias del cargo que ocupan. Además, resalta que, junto con los objetivos institucionales de la organización, se debe priorizar la atención a las

necesidades del público. (Presidente de la República, 2010, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Artículo 30).

De otro lado, la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, establece que dado que el alcance de la evaluación del desempeño está sujeto a la evaluación del desempeño de los administradores públicos, servidores públicos de carrera y los servidores de actividades complementarias, estando a cargo de su evaluación las oficinas de recursos humanos y la alta dirección; la gestión del desempeño tiene como objeto la evaluación del desempeño. proceso de evaluación (Congreso de la República, 2013, Ley 30057, Artículos 19-20).

2.5. Marco conceptual

En relación al control interno, se consideraron los aspectos establecidos en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, titulada Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. Esta directiva abarca los ejes fundamentales del sistema de control interno, definidos de la siguiente manera:

Control interno: Es un proceso integral desarrollado por el titular, los funcionarios y los servidores de una entidad, cuyo objetivo es gestionar los riesgos y brindar un nivel razonable de seguridad en el cumplimiento de la misión y los objetivos organizacionales. En este contexto, la reducción del riesgo se convierte en una meta clave de la gestión. (Contraloría General de la República, 2014).

Sistema de control interno: Constituye el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos que incluyen la actitud de las autoridades y del personal, diseñados y establecidos dentro de cada entidad estatal para garantizar su correcto funcionamiento y el logro de sus objetivos. (Congreso de la República del Perú, 2006, Ley 28716).

Eje: Representa los componentes del procedimiento de implementación del sistema de control interno, que agrupan los elementos necesarios para facilitar su desarrollo. (Contraloría General de la República, 2019, Resolución de Contraloría 146-2019-CG).

Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias, costumbres, actitudes y normas compartidas por los miembros de una organización, que orientan su forma de pensar y actuar dentro de ella. Este concepto constituye la esencia de la identidad institucional, ya que moldea los comportamientos individuales y colectivos, generando cohesión y sentido de pertenencia. Chiavenato (2017)

Gestión de riesgos: Proceso estructurado mediante el cual una organización identifica, analiza, evalúa y responde a los eventos que pueden afectar el cumplimiento de sus objetivos. (ISO, 2018).

Supervisión: Asegura que las deficiencias se identifiquen, se comuniquen oportunamente y se implementen medidas correctivas que fortalezcan el sistema. (COSO, 2013)

En cuanto al desempeño laboral, se tomó como referencia la teoría de Gabini (2018), que identifica tres dimensiones relevantes que forman parte de este estudio, con las siguientes definiciones asociadas:

Desempeño laboral: Se refiere al cumplimiento de las funciones y tareas principales requeridas por un cargo en un contexto laboral específico, reflejando la idoneidad del trabajador para el puesto. (Chiavenato, 2009).

Evaluación del desempeño laboral: Es un análisis sistemático del desempeño individual en relación con las tareas asignadas, los objetivos por alcanzar, las habilidades aportadas y el potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2009).

Desempeño contextual: Conductas discrecionales que, aunque no forman parte explícita de las tareas centrales, contribuyen al ambiente organizacional y al logro de los objetivos. Borman y Motowidlo (1993)

Rendimiento en las tareas: Grado en que un trabajador cumple de manera eficaz y eficiente con las funciones y responsabilidades asignadas a su puesto. Borman y Motowidlo (1993)

Conductas contraproducentes: Se describen como comportamientos antisociales que los empleados manifiestan en el trabajo, violando normas organizacionales esenciales y afectando negativamente la reputación de la organización o sus miembros. (Robinson y Bennet, 1995).

III. METODOLOGÍA

3.1. Materiales

a) 73 encuestas

La población objetivo de este estudio estuvo compuesta por un total de setenta y tres (73) trabajadores, distribuidos de la siguiente manera: un (1) funcionario público, doce (12) nombrados, trece (13) cargos de confianza, veintisiete (27) contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS), dieciocho (18) contratados bajo el mismo decreto pero con contrato a plazo indeterminado, y dos (2) trabajadores contratados bajo la modalidad establecida en el Decreto Legislativo 728, sobre el control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023. Al respecto, el proceso de análisis se hizo a través de las dimensiones de las variables; para la primera variable, fueron los siguientes: Cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión; mientras que, para el desempeño laboral, las variables fueron: Rendimiento de tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

De otro lado, el instrumento que se empleó para recabar los datos fue el cuestionario validado por expertos, determinando la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

El uso del alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento se debe a que esta prueba es indicada para escalas con preguntas politómicas y a que es una de las más reconocidas para hallar evidencias de confiabilidad por consistencia interna según medidas de covarianza (Souza et al., 2017).

Procedimientos que se realizaron:

1. Se remitió una solicitud al titular de la Municipalidad Distrital de Pichari para obtener la autorización correspondiente que permitiera llevar a cabo el presente estudio en dicha institución.
2. Se explicó a cada encuestado el propósito de la investigación.
3. Se distribuyó el cuestionario a los 73 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari y posteriormente después de dos (2) horas se recogió los mencionados cuestionarios.
4. Seguidamente, se procesó la información obtenida.
5. Finalmente, se analizó e interpretó cada una de las tablas y figuras para demostrar los objetivos de la presente investigación.

b) Equipos

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó una laptop e impresora.

c) Estudios estadísticos

Los datos recopilados fueron procesados utilizando los programas Excel y SPSS en una computadora portátil. Posteriormente, se representaron mediante tablas y gráficos, siendo analizados e interpretados tanto de manera cuantitativa como cualitativa.

3.2. Tipo y nivel de investigación

3.2.1. Tipo de investigación

De acuerdo con su propósito, esta investigación es de tipo aplicada. En este sentido, Abanto (2016, citado por Hilario, 2020) señala que este tipo de investigación “tiene como objetivo resolver problemas prácticos, contribuyendo al conocimiento teórico sin enfocarse específicamente en su aplicación directa. Busca comprender y abordar problemas amplios con validez general” (p. 177).

Asimismo, para Esteban (2018) “Se denomina aplicadas; porque en base a investigación básica, pura o fundamental en las ciencias fácticas o formales se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad” (p. 3).

De otro lado, según su carácter, es una investigación correlacional, el cual según Hilario (2020), “está orientado a conocer la asociación de variables, dimensiones o categorías del objeto de estudio previamente determinado” (p. 179).

Según su alcance temporal, se trata de una investigación transversal en cuanto examina un aspecto del desarrollo del sujeto en un momento dado e intenta establecer una relación de causalidad entre las variables medidas en la muestra en un momento dado.

Según su naturaleza, es una investigación cuantitativa en cuanto cuantifica valores luego de aplicar herramientas de recolección de datos y los elabora en términos de dimensiones e indicadores de variables, además de formular tablas y estadísticas consistentes con métodos empíricos.

Se trata de una investigación aplicada, enfocada en la adquisición de conocimientos que permitan resolver problemas concretos. Según Hilario (2020), este tipo de investigación se caracteriza por estar dirigida a generar respuestas prácticas y específicas a situaciones reales. (p. 183).

El presente estudio es de tipo aplicada, con un enfoque correlacional, transversal y cuantitativo. Está dirigido a la implementación de las normas de control interno y a analizar su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari.

3.2.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación utilizado fue el correlacional. Según Hilario (2020), este tipo de estudio evalúa el grado de relación existente entre dos o más variables dentro de un mismo objeto de análisis, ámbito espacial o institucional. Esto supone un análisis conjunto de las variables, las cuales pueden representarse simbólicamente como P1 y P2, o de manera inversa, P2 y P1 (p. 186).

3.3. Diseño de investigación

Hernández et. al (2006), la investigación no experimental es “estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 205).

El estudio se realizó siguiendo un enfoque no experimental, con un diseño que corresponde a las características de investigación no experimental, transversal y descriptiva. Este método se aplicó sin intervenir en las variables, centrándose únicamente en observar los fenómenos en su entorno natural para posteriormente analizarlos.

La presente investigación tiene un enfoque descriptivo-correlacional. Es descriptiva porque analiza y detalla el control interno y su vínculo con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari. Además, posee un carácter correlacional causal, ya que emplea un enfoque empírico-analítico y herramientas estadísticas para cuantificar los fenómenos observados.

El principal objetivo de esta investigación es examinar si existen relaciones entre diversas ideas, factores o características, o, en su defecto, confirmar la ausencia de dichas relaciones. En este contexto particular, se busca establecer la relación existente entre el control interno y el desempeño laboral.

3.4. Operacionalización de variables y dimensiones

3.4.1. Variables y dimensiones

A. Variable “X”: Control Interno

Tabla 1

Variable X y sus dimensiones

Variable X	Dimensiones
Control interno	X1= Cultura organizacional
	X2= Gestión de riesgos
	X3= Supervisión

B. Variable “Y”: Desempeño laboral

Tabla 2

Variable Y y sus dimensiones

Variable Y	Dimensiones
Desempeño laboral	Y1= Rendimiento en las tareas
	Y2= Desempeño contextual
	Y3= Conductas contraproducentes

3.4.2. Operacionalización de variables y dimensiones

A. Variable “X”: Control Interno

Tabla 3

Operacionalización de la variable “X” y sus dimensiones

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Control interno	Es un procedimiento integral llevado a cabo por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los	Cultura organizacional	- Conciencia de control	Ordinal.
			- Asignación de autoridad y responsabilidad	Escala Likert
			- Políticas y prácticas de recursos humanos	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo

riesgos y dar un nivel razonable de seguridad de que la entidad cumplirá su misión y cumplirá sus objetivos, lo que significa que la minimización del riesgo es una meta principal de gestión.	Gestión de riesgos	- Probabilidad de daño - Consecuencias y efectos de riesgo - Nivel de vulnerabilidad organizacional	3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Supervisión	- Evaluaciones continuas y/o independientes - Comunicación oportuna de las deficiencias de control interno - Evaluación de resultados	

B. Variable “Y”: Desempeño laboral

Tabla 4

Operacionalización de la variable “Y” y sus dimensiones

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el personal al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	Rendimiento en las tareas	- Planificación y organización del trabajo. - Orientación hacia los resultados. - Priorización del trabajo	Ordinal. Escala Likert
		Desempeño contextual	- Iniciativa laboral - Comunicarse asertiva - Emprender laborales desafiantes.	Ítems positivos: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre
		Conductas contraproducentes	- Incumplimiento de normas - Pobre calidad de trabajo - Mal uso de información	Ítems negativos: 5 = Nunca 4 = Casi nunca 3 = A veces 2= Casi siempre 1 = Siempre

3.5. Métodos

3.5.1. Método general

Según Coelho (2019), el enfoque general es hipotético-deductivo porque es un modelo que describe un método científico basado en un ciclo de inducción-deducción-inducción para formular hipótesis y probarlas o refutarlas.

3.5.2. Método específico

Según la UNAM (2019), los métodos estadísticos son un conjunto de pasos para gestionar datos de investigación tanto cualitativos como cuantitativos. La metodología específica utilizada en este estudio es, por tanto, un método estadístico.

3.6. Población

3.6.1. Población

El conjunto de unidades objeto de estudio en una investigación es la población. Para Arias et. al (2016) define a la población como “un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 202).

Para llevar a cabo esta investigación, se realizó un análisis de la población de la municipalidad distrital de Pichari con el propósito de identificar cómo se vincula el control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de dicha entidad. A continuación, se presentan los detalles del estudio:

Tabla 5

Personal de la Municipalidad Distrital de Pichari al 22 de mayo de 2023

Personal	Cantidad
Funcionario público	1
Nombrados	12
Contratado por DL 276	13
Contratado por DL 1057	27
Contratado por DL 1057 – plazo indeterminado	18

Contratado por DL 728	2
Total	73

3.6.2. *Muestra*

Dada la población pequeña y limitada, no se utilizó el muestreo o una muestra.

3.7. Fuente de información

De acuerdo con Hernández et al. (2006), las fuentes primarias comprenden aquellos documentos que presentan los resultados de investigaciones originales, tales como libros, antologías, artículos, monografías, tesis, disertaciones, documentos oficiales, informes de asociaciones, trabajos expuestos en seminarios o conferencias, artículos de prensa, testimonios, documentales, grabaciones en distintos formatos, foros y sitios web, entre otros. Estas fuentes representan el objeto de análisis o revisión bibliográfica, ya que ofrecen información de primera mano. (p. 66).

El cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari constituye la fuente primaria de esta investigación.

Por otro lado, Hernández et al. (2006) indican que las fuentes secundarias consisten en "listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas dentro de un área específica del conocimiento, que incluyen comentarios sobre artículos, libros, tesis, disertaciones y otros documentos especializados" (p. 66).

Siendo las fuentes secundarias utilizadas, los libros, las investigaciones relacionados a las variables, artículos, sitios web y publicaciones.

Por otro lado, Niño (2019) indica que los datos se dividen en dos categorías principales: datos primarios y datos secundarios. Los datos primarios son la información de primera mano que el investigador obtiene directamente de la realidad, como aquello que observa. En cambio, los datos secundarios son aquellos obtenidos mediante la

mediación, lo que implica que ya han sido recopilados, procesados y almacenados previamente por otras personas. (p. 86).

Por cuanto, se hizo uso de fuentes primarias como las encuestas desarrolladas a 73 trabajadores entre funcionarios y servidores; asimismo, de fuentes secundarias utilizadas para el uso del marco teórico, que sirvió para procesar la información.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas

Según Deza y Muñoz (2012) señalan, que la técnica es un proceso cognitivo intencional que se describe como el uso metódico de nuestros sentidos en la búsqueda de información necesaria para abordar un problema de investigación.

Por cuanto, las principales técnicas que se utilizaron para el desarrollo de la presente investigación fue la encuesta.

Se diseñaron y aplicaron encuestas dirigidas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari, incluyendo tanto a funcionarios como a servidores. Estas encuestas contenían preguntas específicamente orientadas a explorar la relación entre el control interno y el desempeño laboral.

3.8.2. Instrumentos

Se elaboró el cuestionario; al respecto, Deza y Muñoz (2012) mencionan que el cuestionario es una herramienta que el investigador utiliza para recopilar datos. Consiste en una serie de preguntas sobre una variable que se medirá teniendo en cuenta los problemas del estudio. En este trabajo de investigación, los datos recopilados provinieron de una encuesta aplicada a un total de 73 participantes, compuestos por funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Pichari. Se utilizó un cuestionario diseñado específicamente para abordar las variables de estudio, con el

propósito de recolectar información relevante que posteriormente fue sometida a análisis estadístico.

3.9. Baremación

La baremación es el proceso mediante el cual se elaboran normas o baremos para interpretar las puntuaciones obtenidas en un instrumento de evaluación. Consiste en comparar los resultados individuales con los de una muestra representativa de la población de referencia, lo que permite asignar un significado objetivo a las puntuaciones y establecer categorías de interpretación, como niveles bajo, medio o alto (Muñiz, José, 2018).

Por su parte, para Abad, Francisco J., Garrido, Jesús, Olea, Julio y Ponsoda, Vicente (2011), la baremación permite asignar a cada puntuación directa un valor normativo que informa sobre la ubicación del evaluado dentro de la distribución de puntuaciones de la población de referencia. Gracias a este proceso, las puntuaciones brutas pueden transformarse en percentiles, puntuaciones típicas, puntuaciones T, estaninos u otros indicadores estandarizados que facilitan la interpretación y comparación de los resultados.

Ficha técnica de la variable control interno.

Objetivo: Determinar el nivel de control interno en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari.

Dimensiones cultura organizacional (1-3), gestión de riesgos (4-6) y supervisión (7-9).

Número de ítems:

Aplicación: directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de medición: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 6

Baremo de la escala para medir el control interno

	Variable y dimensión	Deficiente	Moderado	Eficiente
X	Control interno	(9-20)	(21-32)	(33-45)
x1	Cultura organizacional	(3-6)	(7-10)	(11-15)
x2	Gestión de riesgos	(3-6)	(7-10)	(11-15)
x3	Supervisión	(3-6)	(4-10)	(11-15)

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica de la variable desempeño laboral

Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari.

Dimensiones rendimiento en las tareas (10-12), desempeño contextual (13-15) y conductas contraproducentes (16-18).

Número de ítems:

Aplicación: directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de medición: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Baremo de la escala para medir el desempeño laboral

	Variable y dimensión	Deficiente	Moderado	Eficiente
Y	Desempeño laboral	(9-20)	(21-32)	(33-45)
y1	Rendimiento en las tareas	(3-6)	(7-10)	(11-15)
y2	Desempeño contextual	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8*Baremo de la escala para medir la dimensión de conductas contraproducentes*

	Dimensión	Bajo	Medio (moderado)	Alto
y3	Conductas contraproducentes	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Fuente: Elaboración propia**3.10. Validez y confiabilidad del instrumento**

a) Validez

La eficacia de la herramienta está confirmada por las opiniones de los expertos que se adjuntan en el Anexo 5.

b) Confiabilidad

El nivel de confianza de las herramientas de recolección de datos se determinó utilizando el método Alfa de Cronbach adjunto en el Anexo 6.

Según George y Mallery (2003), los coeficientes del α tienen ciertos mínimos para considerarlos desde inaceptables hasta excelentes y son:

- $\alpha \geq .90$ es excelente
- $\alpha \geq .80$ es bueno
- $\alpha \geq .70$ es aceptable
- $\alpha \geq .60$ es cuestionable
- $\alpha \geq .50$ es pobre
- $\alpha \leq .50$ es inaceptable

Por lo tanto, nuestro instrumento de recojo de datos garantizó la confiabilidad de las preguntas y las respuestas para esta investigación.

3.11. Procesamiento de información

Los datos se tabularon y procesaron con las herramientas de Excel y SPSS; últimas versiones, para generar gráficos cuantitativos y datos de tasas de respuesta. Para la sección de resultados finales, se realizó una prueba de normalidad creada mediante el

método de comparación de hipótesis. Según Rivas (2021), el procesamiento de datos más simple implica la recopilación y transformación de varios tipos de datos en datos informativos.

3.12. Análisis e interpretación de resultados

Después del procesamiento de datos y la presentación en tablas y estadísticas, los resultados cuantitativos de la frecuencia de respuesta de los encuestados se analizaron e interpretaron cualitativamente, todo enfocado para la demostración de nuestros objetivos. Según Nocelo (2022), es el proceso de organizar, clasificar y presentar los resultados de la investigación en forma de tablas, figuras y gráficos estadísticos, resumido y organizado por métodos estadísticos para mayor claridad.

Asimismo, para el tratamiento y presentación de los datos, se aplicó un proceso de baremación de las variables, el cual permitió la transición de las cinco alternativas originales del cuestionario hacia tres categorías o niveles en los resultados finales

El instrumento utilizado para la recolección de datos se estructuró mediante una escala de Likert de cinco puntos (1 al 5), donde los encuestados valoraron cada ítem desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo” para el Control Interno y el Desempeño Laboral. Sin embargo, con el objetivo de facilitar el análisis descriptivo y la interpretación cualitativa de las tendencias, se procedió a agrupar los puntajes obtenidos mediante la técnica de baremación.

Este procedimiento permitió clasificar el estado de las variables y sus dimensiones en tres niveles jerárquicos:

- Variable control interno y sus dimensiones: Se categorizaron en los niveles deficiente, moderado y eficiente, permitiendo identificar con mayor claridad la percepción de los trabajadores sobre las acciones de control en la Municipalidad Distrital de Pichari.

- Variable desempeño laboral y dimensiones de rendimiento en las tareas y desempeño contextual: Se organizó bajo los mismos criterios de deficiente, moderado y eficiente, lo que facilitó la demostración de la eficacia limitada observada en el rendimiento de los servidores.
- Dimensión conductas contraproducentes: Dada su naturaleza negativa, la baremación permitió establecer los niveles de bajo, medio (moderado) y alto, logrando una interpretación más precisa de los comportamientos que afectan la reputación institucional.

Esta reducción de categorías responde a la necesidad de organizar y clasificar los resultados para una mayor claridad en la presentación de tablas y figuras, asegurando que la interpretación de las frecuencias de respuesta esté directamente enfocada en la demostración de los objetivos de la investigación

IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS

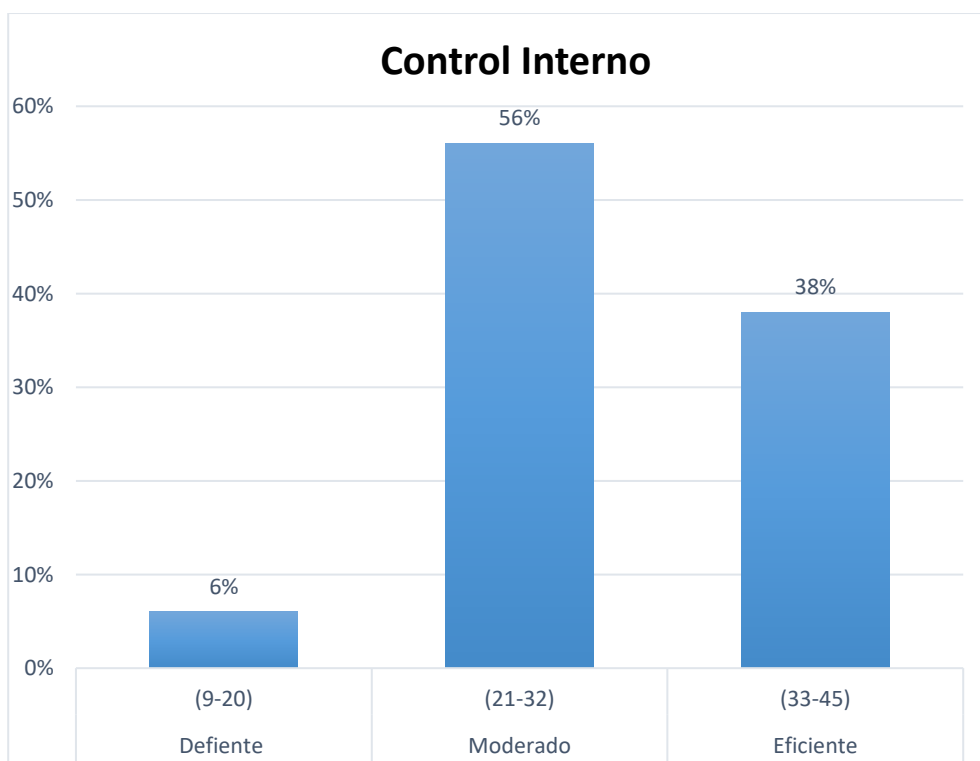
4.1. Análisis descriptivo

En este apartado se presentan los resultados obtenidos de la investigación realizada. La estadística descriptiva fue utilizada para elaborar las tablas y figuras que exponen las respuestas recopiladas a través del cuestionario aplicado. Cada figura incluye un análisis e interpretación detallada, lo que proporciona insumos clave para las conclusiones alcanzadas. Estos resultados abarcan tanto las variables de Control Interno y Desempeño Laboral en la municipalidad distrital de Pichari, durante el periodo 2022-2023, como las dimensiones asociadas a dichas variables.

4.1.1. Variable Control Interno

Figura 1

Resultado de la variable control interno



Nota: Cuestionario de recojo de información

La Figura 1 presenta la estructura de los datos obtenidos en la encuesta respecto a la variable de control interno según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. De los encuestados, que representan el 100% (73 trabajadores), el 56% (41) considera que el control interno es moderado, mientras que el 38% (28) lo evalúa como eficiente. Por otro lado, un 6% (4) lo califica como deficiente. Estos resultados reflejan que el control interno, percibido como moderado, se vincula principalmente con aspectos relacionados con la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión.

Resultado, que nos permite inferir que los funcionarios y servidores encuestados perciben que el control interno es moderado, respecto a las acciones que adoptan quienes

laboran en la municipalidad distrital de Pichari para preservar, evaluar y monitorear las operaciones y la calidad de los servicios que brindan a la ciudadanía del distrito de Pichari

4.1.2. Cultura organizacional

Figura 2

Resultado de la dimensión cultura organizacional



Nota: Cuestionario de recojo de información

La Figura 2 muestra la organización de los datos obtenidos en la encuesta respecto a la dimensión de cultura organizacional entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Según los resultados, del total de encuestados (100%, equivalente a 73 trabajadores), el 49% (36) considera que la cultura organizacional es moderada, el 47% (34) la percibe como eficiente, y el 4% (3) la califica como deficiente.

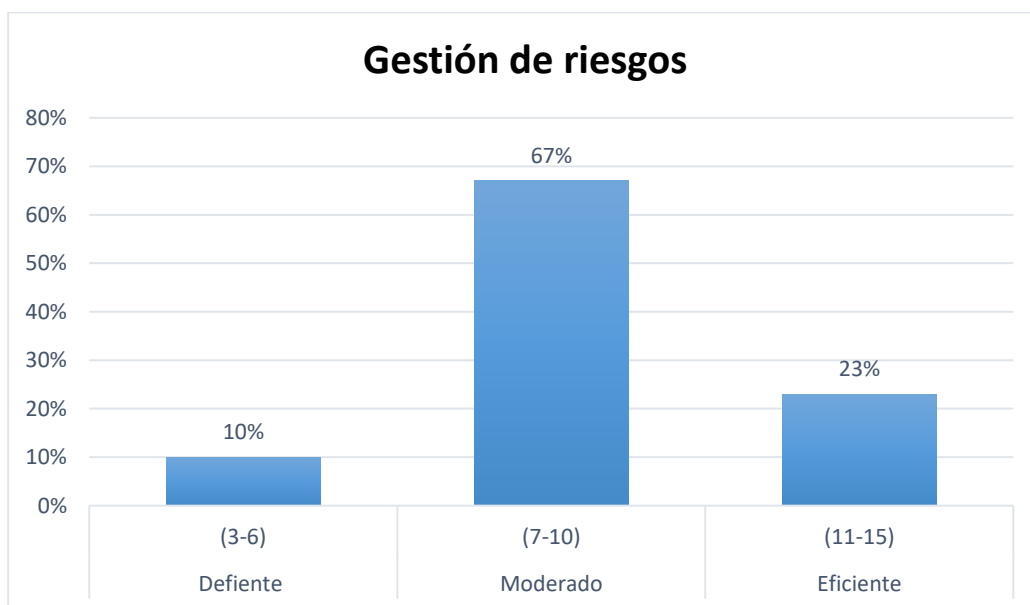
Estos datos indican que los elementos del ambiente de control, información y comunicación, pertenecientes al eje de cultura organizacional, son valorados de manera moderada por los trabajadores. Esto evidencia ciertas limitaciones en aspectos como la asignación de responsabilidades, los canales de comunicación, los procesos de selección

y retención de personal, así como en el entorno organizacional, los valores éticos y las normas de conducta, que también son percibidos como moderados.

4.1.3. Gestión de Riesgo

Figura 3

Resultado de la dimensión gestión de riesgos



Nota: Cuestionario de recojo de información

La Figura 3 presenta la organización de los datos obtenidos en la encuesta en relación con la dimensión de gestión de riesgos entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Según los resultados, del total de encuestados (100%, equivalente a 73 trabajadores), el 67% (49) considera que la gestión de riesgos es moderada, el 23% (17) la percibe como eficiente y el 10% (7) la califica como deficiente.

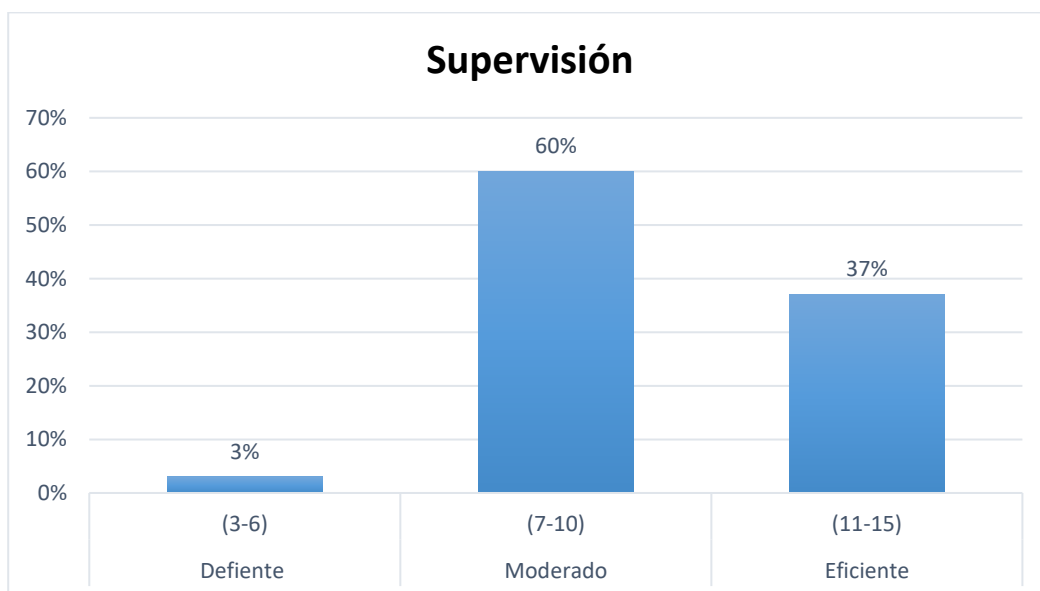
Estos resultados indican que la gestión de riesgos en la municipalidad es percibida de manera moderada por sus trabajadores. Esto sugiere que no existe una claridad suficiente en cuanto a la identificación y evaluación de los factores o eventos que podrían impactar negativamente en el logro de los objetivos institucionales, así como en la

definición de medidas de control para minimizar la probabilidad de que dichos factores o eventos se materialicen.

4.1.4. Supervisión

Figura 4

Resultado de la dimensión supervisión



Nota: Cuestionario de recojo de información

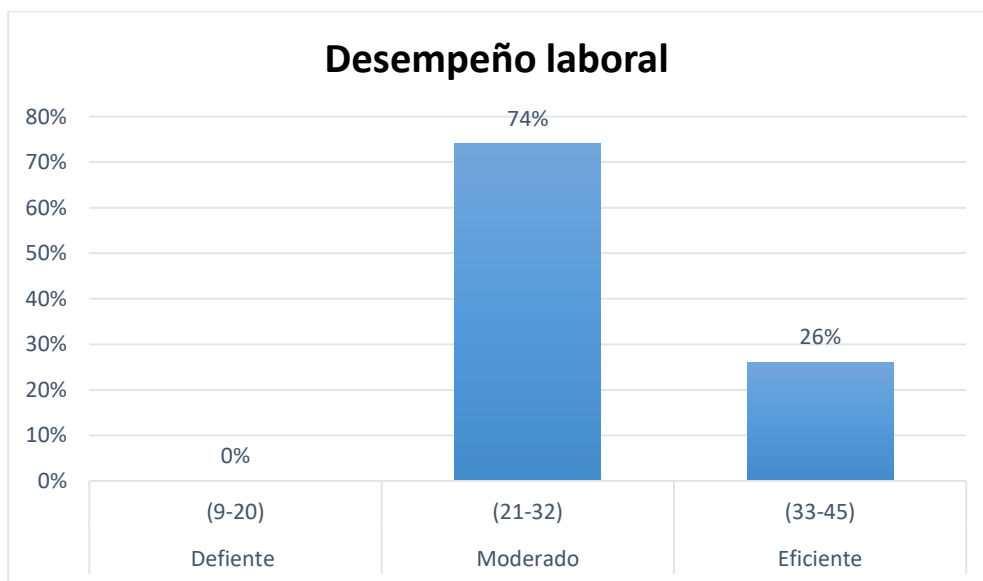
La Figura 4 muestra la organización de los datos relacionados con la dimensión de supervisión entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Según los resultados obtenidos, el 60% (44) de los encuestados considera que la supervisión es moderada, el 37% (27) la percibe como eficiente y el 3% (2) la califica como deficiente.

Estos datos reflejan que la municipalidad no está difundiendo de manera adecuada el proceso de implementación del sistema de control interno, la ejecución de las medidas de remediación y control, así como el seguimiento y la evaluación correspondientes. Esta situación se manifiesta en la percepción moderada que tienen los trabajadores respecto a la dimensión de supervisión.

4.1.5. Variable Desempeño Laboral

Figura 5

Resultado de la variable desempeño laboral



Nota: Cuestionario de recojo de información

La Figura 5 representa la estructura de datos obtenida en la encuesta en relación con la variable de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Los resultados muestran que, del total de encuestados (73), el 74% (54) considera que el desempeño laboral es moderado, mientras que el 26% (19) lo percibe como eficiente. Ningún trabajador calificó el desempeño laboral como deficiente.

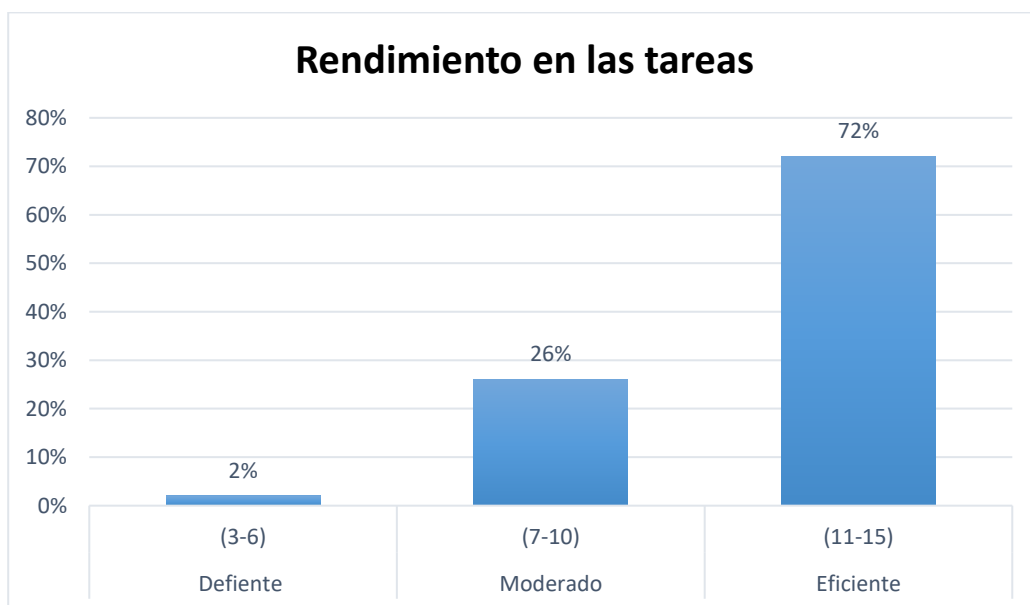
Estos hallazgos indican que el desempeño moderado es principalmente reflejo del rendimiento en las tareas, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes. En este sentido, el desempeño laboral puede interpretarse como la forma en que los trabajadores llevan a cabo sus labores en función de diversos factores. Los resultados de esta investigación permiten inferir que los funcionarios y servidores encuestados perciben un desempeño laboral moderado, evidenciando una eficiencia limitada que impacta negativamente en el rendimiento de la entidad, dificultando la adecuada atención de las

necesidades de la población. Además, se identifica una carencia de estrategias para fortalecer las capacidades del personal, lo que podría contribuir a mejorar el servicio civil.

4.1.6. Rendimiento en las tareas

Figura 6

Resultado de la dimensión rendimiento de tareas



Nota: Cuestionario de recojo de información

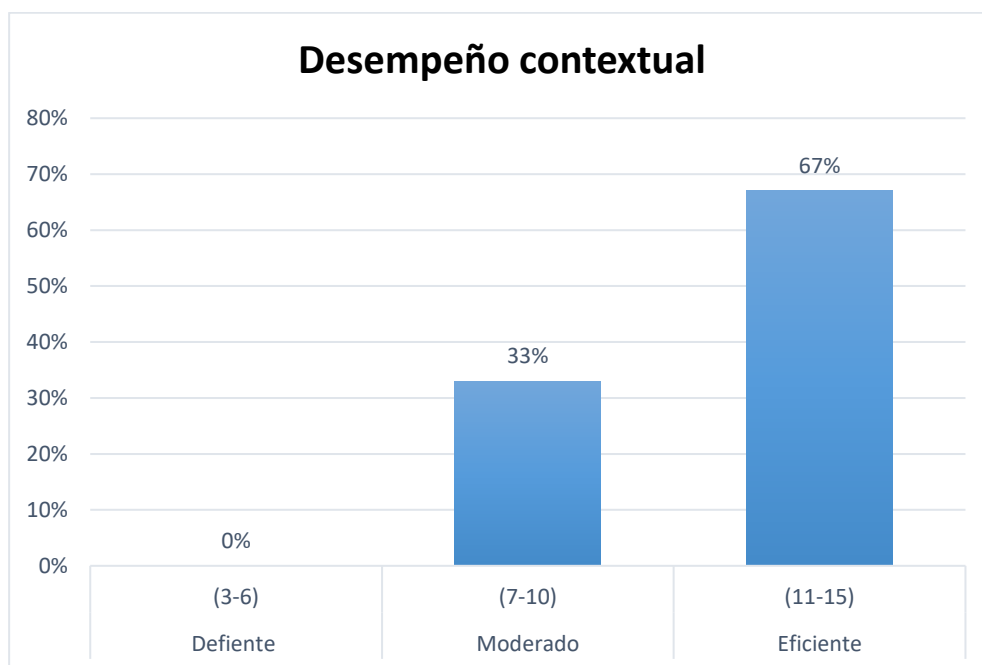
La Figura 6 muestra la organización de datos correspondiente a la dimensión de rendimiento en las tareas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Los resultados indican que, del total de encuestados (73), el 72% (54) considera que su rendimiento en las tareas es eficiente, mientras que el 26% (19) lo percibe como moderado; por otro lado, el 2% (2) señala que el rendimiento en las tareas es deficiente.

Estos datos reflejan que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari tienen claridad sobre sus funciones y las habilidades que poseen para desempeñarlas. Asimismo, evidencian que los trabajadores realizan sus tareas de manera competente, lo que contribuye, de forma directa e indirecta, al cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.1.7. Desempeño contextual

Figura 7

Resultado de la dimensión desempeño contextual



Nota: Cuestionario de recojo de información

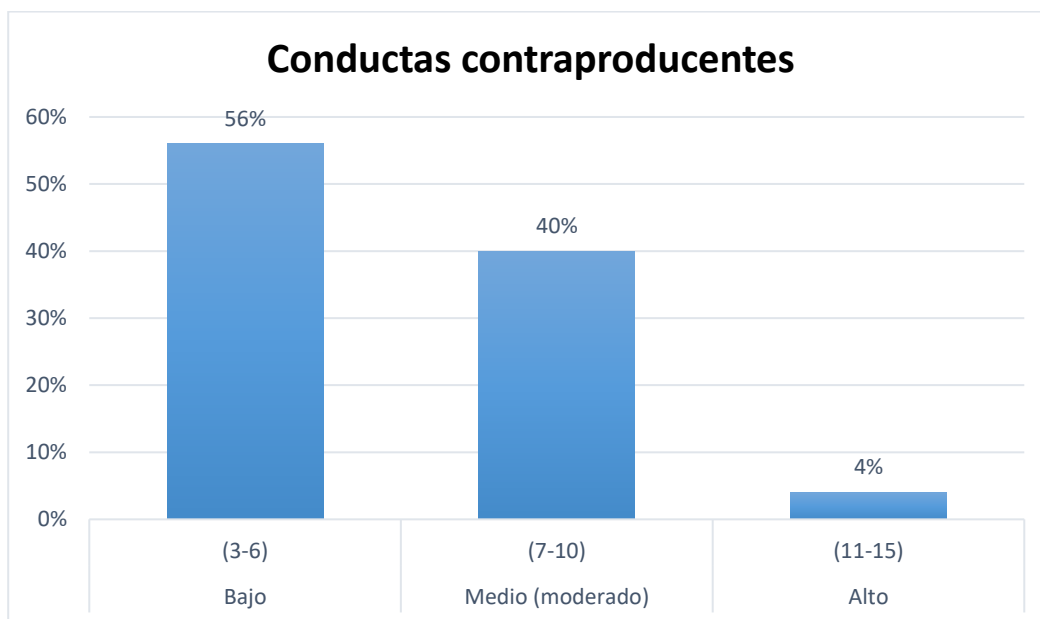
La Figura 7 representa los datos relacionados con la dimensión de desempeño contextual de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Los resultados indican que, del total de encuestados (73), el 67% (49) considera que el desempeño contextual es eficiente, mientras que el 33% (24) lo percibe como moderado. Cabe destacar que ningún trabajador evaluó esta dimensión como deficiente.

Estos resultados reflejan que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari demuestran iniciativa, aceptan y aprovechan la retroalimentación, colaboran con sus compañeros, mantienen una comunicación efectiva y asumen responsabilidades, todo ello orientado al logro de los objetivos institucionales.

4.1.8. Conducta Contraproducentes

Figura 8

Resultado de la dimensión conductas contraproducentes



Nota: Cuestionario de recojo de información

La Figura 8 presenta los datos correspondientes a la dimensión de conductas contraproducentes de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. Los resultados muestran que, del total de encuestados (73), el 56% (41) considera que las conductas contraproducentes son bajas, el 40% (29) las percibe como moderadas, y el 4% (3) las evalúa como altas.

Estos resultados indican que las conductas antisociales en el entorno laboral, que podrían infringir normas o valores institucionales, así como afectar la reputación de la entidad y su capacidad para cumplir con los objetivos establecidos, son limitadas entre los trabajadores de esta municipalidad.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

En la presente investigación se tiene una muestra de 73 encuestados mayor a 50 datos, por lo que se recurre a la prueba no paramétrica de Kolmogorov – Smirnov como

metodología para explicar la normalidad de la distribución de los datos. Por cuanto, se procede a plantear y probar las hipótesis de normalidad:

H_0 : La variable Control Interno es normal

h_1 : La variable Control Interno no es normal

h_0 : La variable Desempeño Laboral es normal

h_1 : La variable Desempeño Laboral No es normal

Tabla 9

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl.	Sig.
Control Interno	0.331	73	0.000
Desempeño Laboral	0.462	73	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Para ambas variables, el nivel de significancia obtenido (0.00) es inferior a 0.05, lo que proporciona suficiente fundamento para rechazar la Hipótesis Nula. En consecuencia, se acepta la Hipótesis Alternativa, indicando que las variables Control Interno y Desempeño Laboral no presentan una distribución normal. Por ello, se procederá a realizar un análisis estadístico de tipo no paramétrico.

4.2.2. Evaluación de la relación estadística de los objetivos planteados

Según Cabrera (2024), el coeficiente de correlación de Spearman es ideal para aplicarse cuando los datos contienen valores atípicos, ya que estos tienden a influir significativamente en el coeficiente de correlación de Pearson, o en situaciones donde las distribuciones no son normales.

Al respecto, se procede a desarrollar los objetivos planteados a través de la prueba no paramétrica, para ello se usa el estadístico de Rho de Spearman y contraste con la prueba de hipótesis.

4.2.2.1. Hipótesis general:

Ho: El control interno no se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.

H₁: El control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.

Tabla 10

El control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.

Correlaciones				
			Control Interno (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Control Interno (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.432**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	73	73
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.432**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	73	73

Nota. Elaboración propia

De acuerdo con la prueba de hipótesis del objetivo planteado, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) de 0.000, que es menor a 0.05. Esto proporciona suficientes fundamentos estadísticos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que el control interno tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari durante el periodo 2022-2023.

Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman, con un valor de 0.432, evidencia una correlación moderada y positiva entre las variables control interno y desempeño laboral.

4.2.2.2. *Hipótesis específica 1*

Ho: La cultura organizacional no se relaciona directamente con el rendimiento en las tareas de los trabajadores

H1: La cultura organizacional se relaciona directamente con el rendimiento en las tareas de los trabajadores

Tabla 11

La cultura organizacional se relaciona directamente en el rendimiento en las tareas de los trabajadores.

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Rendimiento de Tareas
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.373**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	73	73
	Rendimiento de Tareas	Coeficiente de correlación	.373**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	73	73

Nota. Elaboración propia

Según los resultados de la prueba de hipótesis para el objetivo planteado, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) de 0.001, que es menor a 0.05. Esto proporciona suficientes fundamentos estadísticos para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que la cultura organizacional está directamente relacionada con el rendimiento en las tareas.

Además, el coeficiente Rho de Spearman, con un valor de 0.373, evidencia una correlación moderada y positiva entre las dimensiones cultura organizacional y rendimiento en las tareas.

4.2.2.3. Hipótesis específica 2

Ho: La gestión de riesgos no se relaciona directamente con el desempeño contextual de los trabajadores

H1: La gestión de riesgos se relaciona directamente con el desempeño contextual de los trabajadores

Tabla 12

La gestión de riesgos se relaciona directamente en el desempeño contextual de los trabajadores.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Gestión de Riesgo	Coeficiente de correlación	Gestión de Riesgo	Desempeño Contextual
		Sig. (bilateral)		
		N	73	73
	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	0.529	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	73	73

Nota. Elaboración propia

Con base en la prueba de hipótesis realizada para el objetivo planteado, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) de 0.000, el cual es menor a 0.05. Esto proporciona suficientes evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que la gestión de riesgos está directamente relacionada con el desempeño contextual de los trabajadores.

Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman, con un valor de 0.529, refleja una correlación positiva moderada entre las dimensiones gestión de riesgos y desempeño contextual.

4.2.2.4. Hipótesis específica 3

Ho: La supervisión no se relaciona indirectamente con las conductas contraproducentes de los trabajadores

H1: La supervisión se relaciona indirectamente con las conductas contraproducentes de los trabajadores

Tabla 13

La supervisión se relaciona indirectamente en las conductas contraproducentes de los trabajadores.

Correlaciones				
			Supervisión	Conductas Contraproducente
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	-0.553
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	73	73
	Conductas Contraproducente	Coeficiente de correlación	-0.553	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	73	73

Nota. Elaboración propia

Según los resultados de la prueba de hipótesis para el objetivo planteado, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) de 0.00, el cual es menor a 0.05. Esto proporciona suficientes evidencias estadísticas para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que la supervisión se relaciona de manera inversa con las conductas contraproducentes de los trabajadores.

Además, el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de -0.553, lo que indica una correlación negativa moderada entre las dimensiones supervisión y conductas contraproducentes.

4.2.3. Discusión

El propósito principal de esta investigación fue determinar cómo se relaciona el control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari durante el período 2022-2023. El análisis e interpretación de los datos, que se presentan detalladamente en el capítulo IV, revelan que el 56% de los encuestados perciben un control interno moderado, y que el 74% perciben un desempeño laboral moderado.

Los resultados de la investigación confirman que existe una relación directa entre el control interno y el desempeño laboral. En este sentido, se obtuvo una significancia bilateral de 0.000, que es menor a 0.05, y un coeficiente de Spearman de 0.432, lo que indica una correlación moderada y positiva entre ambas variables.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de otros estudios, como el de Astudillo y Del Rosario (2020), quienes utilizaron el coeficiente de Spearman para comparar las dos variables de estudio. Su resultado fue $\rho = 0.534$, lo que sugiere una correlación débilmente positiva entre las variables, y, al igual que en esta investigación, llevaron a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación entre el control interno administrativo y el desempeño laboral en las microempresas del sector alimenticio en Guayaquil.

De manera similar, los resultados obtenidos por Alarcón y Rojas (2022) también fueron concordantes, pues al obtener un coeficiente de correlación de 0.632 y una significancia menor a 0.05 (0.000), concluyeron que existe una relación directa y significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora

ACDY Lanche SAC. Además, identificaron un nivel alto de control interno en la empresa, lo que contribuyó a un desempeño constante de los trabajadores, sugiriendo que un control interno adecuado mejora el rendimiento de los empleados y beneficia a la organización.

El primer objetivo específico de este estudio fue analizar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento en las tareas de los trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta, el 49% de los encuestados perciben una cultura organizacional moderada, mientras que el 72% consideran que su rendimiento en las tareas es eficiente. En cuanto a la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de las tareas, el análisis mostró una significancia bilateral de 0.001, que es menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman obtenido fue de 0.373, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas dos dimensiones.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la gestión de riesgos y el control interno en el desempeño contextual de los trabajadores. Según los resultados de la encuesta, el 67% de los encuestados perciben una gestión de riesgos moderada, mientras que un desempeño contextual eficiente fue percibido igualmente por los trabajadores. De acuerdo con los datos, se encontró que la gestión de riesgos tiene una relación directa y significativa con el desempeño contextual, con una significancia bilateral de 0.000, que es menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman fue de 0.529, lo que revela una correlación positiva moderada entre ambas dimensiones.

Estos hallazgos coinciden con la investigación de Alarcón y Rojas (2022), quienes encontraron una relación directa y fuerte entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.854 y una significancia de 0.000. Esto sugiere que una mejor capacidad para identificar, evaluar y gestionar los

riesgos internos y externos lleva a un desempeño más activo de los trabajadores, al estar más preparados para enfrentar situaciones inciertas.

Por último, el tercer objetivo específico fue analizar la relación entre la supervisión y las conductas contraproducentes de los trabajadores. Según los resultados obtenidos a través de la encuesta, el 60% de los encuestados perciben una supervisión moderada, mientras que el 56% consideran que las conductas contraproducentes son bajas. La relación entre la supervisión y las conductas contraproducentes se mostró como indirecta y significativa, con una significancia bilateral de 0.00, que es menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman fue de -0.553, lo que indica una correlación negativa moderada entre ambas dimensiones.

CONCLUSIONES

Tras la recolección y análisis de los datos obtenidos mediante la técnica de encuesta y la herramienta del cuestionario, en relación al control interno y al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se establece la relación entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari. A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que el control interno desempeña un papel fundamental, ya que satisface la necesidad de fortalecer los sistemas administrativos y operativos, lo que permite alcanzar de manera efectiva las metas y objetivos institucionales en las entidades del Estado. Al respecto, se obtuvo un sig. (bilateral) de 0.000, que es inferior a 0.05; asimismo, que se tiene un Rho de Spearman de 0.432, el cual muestra una correlación moderada positiva entre las variables de control interno y desempeño laboral.; por cuanto, nos permite demostrar que el control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023, confirmándose la descripción problemática en este estudio y la hipótesis general de investigación.
2. Se establece una relación directa entre la cultura organizacional y el rendimiento en las tareas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, ya que se obtiene un valor de significancia (bilateral) de 0.001, que es inferior a 0.05. Además, se observa un Rho de Spearman de 0.373, lo que indica una correlación moderada y positiva entre las dimensiones de cultura organizacional y rendimiento en las tareas, lo que valida la hipótesis específica 1.
3. Se determina la relación de la gestión de riesgos con el control interno en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari; al respecto, los

resultados evidencian que existe una relación directa en estas; toda vez, que se obtiene un sig. (bilateral) de 0.000, inferior a 0.05; además, se tiene un Rho de Spearman de 0.529, el cual muestra una correlación positiva moderada entre las dimensiones de gestión de riesgo y desempeño contextual, confirmándose la hipótesis específica 2.

4. Se determina la relación de la supervisión con las conductas contraproducentes de los trabajadores de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, en la presente investigación presentan una relación indirecta y significativa; es decir, se obtiene un sig. (bilateral) de 0.00, menor a 0.05 y se tiene un Rho de Spearman de -0.553, el cual muestra una correlación negativa moderada entre las dimensiones supervisión y conductas contraproducentes, confirmándose la hipótesis específica 3.

RECOMENDACIONES

Las conclusiones de este estudio evidencian algunas limitaciones y carencias en la municipalidad distrital de Pichari en relación con el control interno y el desempeño laboral. En consecuencia, se proponen varias recomendaciones para futuras investigaciones que puedan abordar y ayudar a resolver los problemas identificados en este estudio. Las recomendaciones son las siguientes:

1. Recomiendo a la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Pichari fortalecer el eje de cultura organizacional, implementando estrategias de comunicación interna que instruya a los servidores sobre la normativa de control; así como, talleres prácticos sobre valores éticos y compromiso institucional.
2. Sugiero seguir implementando el control interno, involucrando a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari en su proceso, con el objetivo de garantizar que su implementación favorezca el desempeño laboral, la transparencia y mejore la capacidad organizacional.
3. Recomiendo extender los estudios sobre control interno en cada una de las unidades orgánicas de la entidad, con el fin de obtener una mayor comprensión de los procesos que pueden acelerar o ralentizar su implementación.
4. Para futuras investigaciones, propongo realizar entrevistas al funcionario encargado de la implementación del control interno y a los responsables de cada unidad orgánica, para comprender su participación y cómo interactúan con los trabajadores dentro de la entidad.
5. Recomiendo que el Titular de la Municipalidad Distrital de Pichari se involucre en la implementación del control interno, el cual permitirá con el logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, Francisco J., F. J., Garrido, Jesús, J., Olea, Julio, J., & Ponsoda, Vicente, V. (2011). *Introducción a la psicometría: Teoría clásica de los tests y teoría de respuesta a los ítems*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Alarcón Guivar, N., & Rojas Soberón, M. (2022). *Control Interno y Desempeño Laboral en la Empresa Constructora ACDY Lanche SAC*, Cutervo–Cajamarca 2021. Perú. Obtenido de <http://www.repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/336>
- Albán Sáenz, J. M., & Poma Vargas, A. E. (2019). *Problemática del Sistema de Control Interno para erradicar la corrupción en el Estado Peruano*. Yachaq, 1(2), 73–96. Obtenido de <https://doi.org/10.46363/yachaq.v1i2.70>.
- Arévalo, D., & Padilla, C. (2016). *Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach*. (F. d. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ed.) Revista Politécnica, 37(1). Obtenido de https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469/pdf.
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. 1ra edición. Enfoques consultirng EIRL. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Astudillo, A., & Del Rosario, G. (2020). *El Análisis del Control Interno Administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15551>
- Ayasta Durand, J.M. (2015). *El Sistema de Control Interno en los almacenes de las empresas de servicio en el Perú*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/2004>
- Bellido Puga, C.A. (2019). *Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos*. Perú. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2847644>

- Bontigui, M. G. (2007). *La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23(3), 367-387. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Bontigui, M. G. (2016). *La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos*. Obtenido de <https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Bowling, N. A. (2014). *Job satisfaction, motivation and performance*. In *An introduction to contemporary work psychology*, 321-341.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H. & Sager, C.E. (1993) *A Theory of Performance*. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, JosseyBass, San Francisco, 3570, 35-70
- CEPAL. (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL). Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44604>
- Committe of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013). *Control Interno – Marco Integrado*. España. Obtenido de https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-jecutivo.original.pdf
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0001/1-constitucion-politica-del-peru-1.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley 27785 de 2002. Por lo cual se expide la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/361328-27785>
- Congreso de la República del Perú (2006). *Ley N° 28716 de 2006. Por lo cual se aprueba la Ley de Control Interno de las entidades de Estado*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/396705-28716>

- Congreso de la República del Perú (2013). *Ley 30057 de 2013. Por lo cual se expide la Ley del Servicio Civil*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Contraloría General de la República. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima, Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1305474/Marco%20conceptual.pdf>
- Contraloría General de la República (2016). *Directiva N° 013-2016-CG/GPROD de 13 de mayo de 2016. Por lo cual se aprueba la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/midis/informes-publicaciones/347-directiva-n-013-2016-cg-gprod>
- Contraloría General de la República (2017). *Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG de 18 de enero de 2017. Por lo cual se aprueba la Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/852303-004-2017-cg>
- Contraloría General de la República (2019). *Directiva N° 006-2019-CG/INTEG de 17 de mayo de 2019. Por lo cual se aprueba la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Marco integrado de control interno*. COSO.
- Cooper, L. (1997). *Los nuevos conceptos del control interno: informe coso*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=335uGf3nusoC&oi=fnd&pg=PP11&dq=concepto+del+control+interno&ots=ZtICfwaMEd&sig=CRgEKrDNRDwSboFvMf-gKpwsL20#v=onepage&q=concepto%20del%20control%20interno&f=false>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. 3ra Edición. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (9.ª ed.). McGraw-Hill.
- Deza, J., & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Universidad Alas Peruanas.

- Escobedo García, C.L., & Quiñones Florin, M.M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2. Perú. Obtenido de <http://190.117.99.173/handle/USDG/34>
- Ford, E. (2003). *La corrupción en el Perú*. Revista enfoques, 191-202. Obtenido de <http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/302>
- Gabini, S.M., & Salessi, S.M. (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*. Evaluar, 31-45. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Gabini, S.M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Argentina: Teseo
- Gamboa Poveda, J., Viera Franco, P. Y., & Puente Tituaña, S. P. (2016). *Importancia del Control Interno en el Sector Público*. Revista Publicando, 487-502. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/316>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4ª Ed.). BOSTON: ALLYN & BACON
- Goicochea Zavala, D.C. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1653>
- Guevara Tirado, J. A., Zuñiga Aguilar, D., & Sánchez Pimentel, G. R. *Mejora en la gestión del sistema de evaluación de desempeño de una empresa minera*. Perú. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2888600>.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hilario, V. P. (2020). *La lógica en la investigación científica* (1ª edición ed.). Ayacucho, Perú.
- Holmes, A. (1994). *Auditorías Principios y Procedimientos*. Editorial Limusa. México.

- Jiménez, P., Sánchez, B., & Benítez, M. (2018). *Control Interno, factor clave para la Organización en las Juntas de Agua Potable Zona Nororiental de la Provincia del Tungurahua*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501347>
- Klingner, D. E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias*. (4ta ed.). Mexico: MacGraw-Hill
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review*. Journal of occupational and environmental medicine, 53(8), 856-866. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/45009870>
- Leiva, D. & Soto, H. (2015). *Control interno como herramienta para una gestión pública eficiente y prevención de irregularidades*. CIES – Consorcio de investigación económica y social. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/97D59BF5DEC57F7905257F870071C2AA/\\$FILE/021-daniel_leiva-hugo_soto.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/97D59BF5DEC57F7905257F870071C2AA/$FILE/021-daniel_leiva-hugo_soto.pdf)
- Loli, A., Navarro, V., Del Carpio, J., Vergara, A., Castillo, D., Espinoza, A., & Borja, O. (2017). *El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima*. Revista de investigación en psicología, 20(1), 61–78. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13523>
- Llanos Rodriguez, L.M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N° 02, distrito San Martín de Porres - 2018*. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24955/Llanos_RLM.pdf?sequence=4
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. Bogotá. 2da edición.
- Marín, A. F. A., & Arango, M. C. (2016). *Emociones y desempeño laboral*. Revista Electrónica Psyconex, 8(12). Colombia. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985/20784211>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2), 0-0.

- Miaja Fol, M. (2019). *Presente y futuro del Control Interno en las Administraciones Públicas. Auditoría y gestión de los fondos públicos*, 85-98. Obtenido de <https://asocex.es/wp-content/uploads/2022/02/Revista-Auditoria-Publica-no-74.-pag-85-a-98.pdf>
- Moreira Ortega, R. A. (2013). *Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la Universidad Cristiana Latinoamericana extensión Guayaquil para mejorar la calidad de servicio*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1666>.
- Munive Guerra, K.A. (2019). *Mecanismos de control interno en el área de tesorería del hospital docente Belen, Lambayeque - 2018*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5569>
- Muñiz, José. (2018). *Introducción a la psicometría: Teoría clásica y TRI*. Ediciones Pirámide.
- Murphy, K.R. (1989) *Dimensions of Job Performance*. In: Dillon, R.F. and Pelligrino, J.W., Eds., *Testing: Theoretical and Applied Perspectives*, Praeger, New York.
- Nocelo, A. (19 de Julio de 2022). *¿Qué es análisis e interpretación de resultados?* Obtenido de <https://www.centrobanamex.com.mx/que-es-analisis-e-interpretacion-de-resultados>.
- OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019*.
- Portilla Urrea, B.A. & Ríos Molina, A.M. (2012). *Implementación de controles internos en la empresa SABIJOUX S.A. en la ciudad de Guayaquil para el año 2012*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1496>
- Presidente de la República (1984). *Decreto Legislativo 276. Por lo cual se aprueba la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>
- Presidente de la República (1990). *Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Por lo cual se aprueba el reglamento de la ley de carrera administrativa*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2E4F87B69912117205257B89005036CD/\\$FILE/DS_005_90_PCM.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2E4F87B69912117205257B89005036CD/$FILE/DS_005_90_PCM.pdf)
- Presidente de la República (2008). *Decreto Legislativo N° 1025. Por lo cual se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público*. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01025.pdf>
- Presidente de la República (2010). *Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Por lo cual se aprueba el reglamento de decreto legislativo 1025*. Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20009-2010-PCM.pdf>

- Quispe Challco, A.D. & Cóndor Cubas, J.E. (2021). *Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo*. Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Ba-chiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rivas, A. (6 de Noviembre de 2021). *Procesamiento De Datos*. Obtenido de <https://muytecnologicos.com/diccionario-tecnologico/procesamiento-de-datos>
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). *A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study*. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256693>.
- Robbins, S.P. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ª Edición. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://books.google.es/books?id=OWBokj2RqBYC&lpg=PR23&ots=YLb9egj83e&dq=Robbins%2C%20%20S.%20%20P.%20%20\(2004\).%20%20Comportamiento%20%20organizacional%20%20\(7a%20%20ed.\).M%C3%A9xico%3A%20Prentice%20Hall&lr&hl=es&pg=PR23#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=OWBokj2RqBYC&lpg=PR23&ots=YLb9egj83e&dq=Robbins%2C%20%20S.%20%20P.%20%20(2004).%20%20Comportamiento%20%20organizacional%20%20(7a%20%20ed.).M%C3%A9xico%3A%20Prentice%20Hall&lr&hl=es&pg=PR23#v=onepage&q&f=false)
- Rodríguez Caceres, C., Ramirez Vielma, R., Fernández Ríos, M., & Bustos Navarrete, C. (2018). *Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria*. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133. Perú. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001
- Rodríguez de la Cruz, R. G., & Vega Dávila, L. I. (2016). *Diseño de un sistema de control interno en la Empresa A&B Representaciones SRL con el fin de mejorar los procesos operativos, periodo 2015*. Perú. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/753>
- Rodríguez Morales, J. E., & Hurtado Rivera, J. M. (2019). *Impacto del control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41097>
- Sackett, P.R. & DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive behaviors at work*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil y C. Viswesvaran (Ed.). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. 1, 145-164. Londres: SAGE
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín*. *Revista Tzhocoe*, 10(1), 56-63. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781>

- Sotomayor Policarpio, J. R. (2021). *Control interno y el desempeño laboral del personal de la unidad de abastecimiento del Ministerio de Trabajo, Sede Central Lima*, 2021. Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/cc224f21-c7ce-4701-9817-46921796be3b>
- Souza, A., Alexandre, N. y Guirardello, E. (2017). *Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity*. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26(3), 649-659. <https://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742017000300022>
- Vega de la Cruz, L. & Marrero Delgado, F. (2021). *Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión*. *Estudios de la Gestión*, 211-230. <https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/2861/2608>
- Zuñiga Collazos, A., Castillo Palacio, M., Pastas Medina, H. A., & Andrade Barrero, M. (2019). *Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864010/29058864010.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
1. Problema general	1. Objetivo general	1. Hipòtesis general	1. Variable X	1. Tipo de investigación
¿En qué forma el control interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023?	Determinar la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.	El control interno se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023	X. Control interno Dimensiones: X1. Cultura organizacional X2. Gestión de riesgos X3. Supervisión	Aplicada 2. Nivel de investigación Correlacional
2. Problemas específicos	2. Objetivos específicos	2. Hipòtesis específicas		3. Población 73 trabajadores
a) ¿En qué forma la cultura organizacional se relaciona con el rendimiento en las tareas de los trabajadores?	a) Determinar la relación de la cultura organizacional con el rendimiento en las tareas de los trabajadores	a) La cultura organizacional se relaciona directamente con el rendimiento en las tareas de los trabajadores	2. Variable Y Y. Desempeño laboral	4. Técnicas e instrumentos Técnica: ✓ Encuesta
b) ¿En qué forma la gestión de riesgos se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores?	b) Determinar la relación de la gestión de riesgos con el control interno en el desempeño contextual de los trabajadores	b) La gestión de riesgos se relaciona directamente con el desempeño contextual de los trabajadores	Dimensiones: Y1. Rendimiento en las tareas Y2. Desempeño contextual Y3. Conductas contraproducentes.	Instrumento: ✓ Cuestionario
c) ¿En qué forma la supervisión se relaciona con las conductas contraproducentes de los trabajadores?	c) Determinar la relación de la supervisión con las conductas contraproducentes de los trabajadores	c) La supervisión se relaciona indirectamente con las conductas contraproducentes de los trabajadores		

Anexo 2: Validación de instrumentos

Experto 1

Anexo 4: Formato de validación de expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Bellido Meza Junior Frank
 1.2. Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Satipo
 1.3. Grado o título del validador: Contador Público
 1.4. Autor del instrumento: Helena Milagros Mallma Cartez
 1.5. Título de la investigación: "Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

Nº	Indicadores	Criterios	Valoración																			
			Deficiente (%)				Regular (%)				Bueno (%)				Muy bueno (%)				Excelente (%)			
			0 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	31 a 35	36 a 40	41 a 45	46 a 50	51 a 55	56 a 60	61 a 65	66 a 70	71 a 75	76 a 80	81 a 85	86 a 90	91 a 95	96 a 100
01	Claridad	Emplea un lenguaje apropiado																		95		
02	Organización	Existe un orden lógico																		90		
03	Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																			98	
04	Coherencia	Relaciona variables y sus indicadores																			98	
05	Intencionalidad	Adecuado para valorar el tema																			95	
06	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y claridad																			95	
07	Actualidad	Adecuado al avance de la investigación																			97	
08	Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																			98	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN (P.V.): 96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha: Satipo 11/10/2023

Apellidos y nombres: Bellido Meza Junior Frank
 DNI: 43152855

Experto 2

Anexo 4: Formato de validación de expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Calderón Yachachi Elviro Luis
 1.2. Institución donde labora: Dirección Regional de Archivo Junín
 1.3. Grado o título del validador: Lic. Educación
 1.4. Autor del instrumento: Helena Milagros Hallma Cortez
 1.5. Título de la investigación: "Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

N°	Indicadores	Criterios	Valoración																			
			Deficiente (%)					Regular (%)					Bueno (%)					Muy bueno (%)				
			0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
01	Claridad	Emplea un lenguaje apropiado																			90	
02	Organización	Existe un orden lógico																		95		
03	Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																				97
04	Coherencia	Relaciona variables y sus indicadores																				97
05	Intencionalidad	Adecuado para valorar el tema																			96	
06	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y claridad																			96	
07	Actualidad	Adecuado al avance de la investigación																				97
08	Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																				98

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN (P.V.): 96%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha: Huancayo 09/10/2023

Apellidos y nombres:
 DNI: 20011504



Experto 3

Anexo 4: Formato de validación de expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Obregon Pantigoso Cesar Augusto
 1.2. Institución donde labora: Escuela Superior Obregon
 1.3. Grado o título del validador: Abogado y Contador
 1.4. Autor del instrumento: Helena Milagros Mallma Cortez
 1.5. Título de la investigación: "Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

N°	Indicadores	Criterios	Valoración																			
			Deficiente (%)					Regular (%)					Bueno (%)					Muy bueno (%)				
			0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
01	Claridad	Emplea un lenguaje apropiado																		88		
02	Organización	Existe un orden lógico																		90		
03	Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																			94	
04	Coherencia	Relaciona variables y sus indicadores																			98	
05	Intencionalidad	Adecuado para valorar el tema																			92	
06	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y claridad																			89	
07	Actualidad	Adecuado al avance de la investigación																			94	
08	Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																			97	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN (P.V.): 92.75

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha:

Pichari, 30 de agosto de 2023

Apellidos y nombres:

DNI: 28298556

Obregon Pantigoso Cesar A.

Experto 4

Anexo 4: Formato de validación de expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Coriñapá Quispe, Lidonela Alina
 1.2. Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Kimbiri
 1.3. Grado o título del validador: Contador Público Colegiado
 1.4. Autor del instrumento: Helena Melagros Herrera Cortez
 1.5. Título de la investigación: "Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%

N°	Indicadores	Criterios	Valoración																			
			Deficiente (%)				Regular (%)				Bueno (%)				Muy bueno (%)				Excelente (%)			
			0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
01	Claridad	Emplea un lenguaje apropiado																		90		
02	Organización	Existe un orden lógico																			92	
03	Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																				98
04	Coherencia	Relaciona variables y sus indicadores																			95	
05	Intencionalidad	Adecuado para valorar el tema																				97
06	Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y claridad																			95	
07	Actualidad	Adecuado al avance de la investigación																				97
08	Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																				99

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN (P.V.):

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

Lugar y fecha:

Kimbiri 30/10/2023

Apellidos y nombres:

DNI: 42415657

Anexo 3: Autorización de la institución donde se realizó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI
LA CONVENCIÓN - CUSCO
 Creado por Ley N° 28521 - 1996
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Pichari, 11 de julio del 2023

CARTA N° 059-2023-MDP-URH/MLMA

Señor(a):
LIC. HELENA MILAGROS MALLMA CORTEZ

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : SOLICITUD CON REG. 10951

De mi mayor consideración. -

Por medio del presente es grato dirigirme a usted para expresar un saludo cordial a nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pichari y a la vez comunicarle con relación al documento de la referencia, en la cual solicita autorización para realizar trabajo de investigación sobre el proyecto de investigación denominado: "Control Interno y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari, periodo 2022-2023" para optar el grado de magister en Gestión Pública de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Al respecto, comunico la autorización y aceptación de su solicitud a fin de que pueda realizar el trabajo de investigación, facilitando la información que requiera, para el desarrollo de su tesis.

Sin más que agregar es todo cuanto informo a usted

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI
LA CONVENCIÓN - CUSCO
ABOG. MADDY LORENA MURGA AVALOS
JEFA DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Rubén
Trujillo
7/2023

10	¿Sus compañeros de trabajo planifican y organizan adecuadamente sus actividades?					
11	¿Sus compañeros de trabajo orientan sus actividades hacia resultados institucionales?					
12	¿Sus compañeros de trabajo saben priorizar sus actividades?					
Desempeño contextual						
13	¿Sus compañeros de trabajo muestran iniciativas laborales?					
14	¿Sus compañeros se comunican asertivamente?					
15	¿Sus compañeros muestran predisposición para emprender laborales desafiantes?					
Conductas contraproducentes.						
16	¿Sus compañeros de trabajo incumplen las normas y procedimientos?					
17	¿Sus compañeros de trabajo muestran deficiente calidad de trabajo?					
18	¿Sus compañeros de trabajo mal usan la información?					

Baremos

Variable y dimensión		Deficiente	Moderado	Eficiente
X	Control interno	(9-20)	(21-32)	(33-45)
x1	Cultura organizacional	(3-6)	(7-10)	(11-15)
x2	Gestión de riesgos	(3-6)	(7-10)	(11-15)
x3	Supervisión	(3-6)	(4-10)	(11-15)

Variable y dimensión		Deficiente	Moderado	Eficiente
Y	Desempeño laboral	(9-20)	(21-32)	(33-45)
y1	Rendimiento en las tareas	(3-6)	(7-10)	(11-15)
y2	Desempeño contextual	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Dimensión		Bajo	Medio (moderado)	Alto
y3	Conductas contraproducentes	(3-6)	(7-10)	(11-15)

C10 1	C10 2	C10 3	C10 4	C10 5	C10 6	C10 7	C10 8	C10 9	DL0 1	DL0 2	DL0 3	DL0 4	DL0 5	DL0 6	DL0 7	DL0 8	DL0 9	D1_CI_ A	D2_CI_ A	D3_CI_ A	D1_DL_ A	D2_DL_ A	D3_DL_A	V1_CONTROL_INTERN O_A	V2_DESEMPEÑO_LABOR AL_A
3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	2	4	2	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3
4	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2
4	2	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	1	3	2
4	2	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	2
3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	1	2	2
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2
2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2
3	4	1	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3
4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
4	5	5	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	5	3	5	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	1	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	1	2	3
2	3	4	2	2	2	4	5	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2
4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2
3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2
4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2

C10 1	C10 2	C10 3	C10 4	C10 5	C10 6	C10 7	C10 8	C10 9	DL0 1	DL0 2	DL0 3	DL0 4	DL0 5	DL0 6	DL0 7	DL0 8	DL0 9	D1_CI_ A	D2_CI_ A	D3_CI_ A	D1_DL_ A	D2_DL_ A	D3_DL_A	V1_CONTROL_INTERN O_A	V2_DESEMPEÑO_LABOR AL_A
4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2
4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	1	3	3
4	3	4	3	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2
2	3	1	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	1	3	3
2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2
3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2
2	4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3
2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	5	3	5	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	1	3	3
1	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	5	3	3	5	2	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2
4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	2	2	3	3	1	2	3
4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	2	2	3	3	1	2	3

Anexo 6: Baremación

Un baremo, es una tabla de cálculos o un conjunto de normas que establecen el conjunto de criterios para medir.

1. Baremo de la escala para medir variable de control interno

Variable y dimensión		Deficiente	Moderado	Eficiente
X	Control interno	(9-20)	(21-32)	(33-45)
x1	Cultura organizacional	(3-6)	(7-10)	(11-15)
x2	Gestión de riesgos	(3-6)	(7-10)	(11-15)
x3	Supervisión	(3-6)	(4-10)	(11-15)

Determinación de baremo para medir variable de control interno.

X. Control interno (9 ítems)			
1.- Determinación de amplitud			
X. Control interno (9 ítems)	Calificación	Preguntas	Total
a. Valor máximo	5	9	45
b. Valor mínimo	1	9	9
Rango (a-b)			36
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3
Amplitud			12
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	9	21	33
Amplitud	11	11	12
Intervalo	20	32	45
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
X. Control interno (9 ítems)	(9-20)	(21-32)	(33-45)

X1. Cultura organizacional (3 ítems)			
1.- Determinación de amplitud			
X1. Cultura organizacional (3 ítems)	Calificación	Preguntas	Total
a. Valor máximo	5	3	15
b. Valor mínimo	1	3	3
Rango (a-b)			12
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3

Amplitud			4
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	3	7	11
Amplitud	3	4	4
Intervalo	6	10	15
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
X1. Cultura organizacional (3 ítems)	(3-6)	(7-10)	(11-15)

X2. Gestión de riesgos (3 ítems)			
1.- Determinación de amplitud	Calificación	Preguntas	Total
X2. Gestión de riesgos (3 ítems)			
a. Valor máximo	5	3	15
b. Valor mínimo	1	3	3
Rango (a-b)			12
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3
Amplitud			4
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	3	7	11
Amplitud	3	4	4
Intervalo	6	10	15
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
X2. Gestión de riesgos (3 ítems)	(3-6)	(7-10)	(11-15)

X3. Supervisión (3 ítems)			
1.- Determinación de amplitud	Calificación	Preguntas	Total
X3. Supervisión (3 ítems)			
a. Valor máximo	5	3	15
b. Valor mínimo	1	3	3
Rango (a-b)			12
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3
Amplitud			4
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	3	7	11
Amplitud	3	4	4
Intervalo	6	10	15
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
X3. Supervisión (3 ítems)	(3-6)	(7-10)	(11-15)

2. Baremo de la escala para medir variable de desempeño laboral

Variable y dimensión		Deficiente	Moderado	Eficiente
Y	Desempeño laboral	(9-20)	(21-32)	(33-45)
y1	Rendimiento en las tareas	(3-6)	(7-10)	(11-15)
y2	Desempeño contextual	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Dimensión		Bajo	Medio (moderado)	Alto
y3	Conductas contraproducentes	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Determinación de baremo para medir variable de desempeño laboral

Y. Desempeño laboral (9 ítems)			
1.- Determinación de amplitud	Calificación	Preguntas	Total
Y. Desempeño laboral (9 ítems)			
a. Valor máximo	5	9	45
b. Valor mínimo	1	9	9
Rango (a-b)			36
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3
Amplitud			12
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	9	21	33
Amplitud	11	11	12
Intervalo	20	32	45
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
Y. Desempeño laboral (9 ítems)	(9-20)	(21-32)	(33-45)

Y1. Rendimiento en las tareas (3 ítems)			
1.- Determinación de amplitud	Calificación	Preguntas	Total
Y1. Rendimiento en las tareas (3 ítems)			
a. Valor máximo	5	3	15
b. Valor mínimo	1	3	3
Rango (a-b)			12
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3
Amplitud			4
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	3	7	11
Amplitud	3	4	4

Intervalo	6	10	15
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
Y1. Rendimiento en las tareas (3 ítems)	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Y2. Desempeño contextual (3 ítems)			
1.- Determinación de amplitud	Calificación	Preguntas	Total
Y2. Desempeño contextual (3 ítems)			
a. Valor máximo	5	3	15
b. Valor mínimo	1	3	3
Rango (a-b)			12
Calificación (Deficiente, moderado, eficiente)			3
Amplitud			4
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	3	7	11
Amplitud	3	4	4
Intervalo	6	10	15
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Deficiente	Moderado	Eficiente
Y2. Desempeño contextual (3 ítems)	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Y3. Conductas contraproducentes (3 ítems)			
1.- Determinación de amplitud	Calificación	Preguntas	Total
Y3. Conductas contraproducentes (3 ítems)			
a. Valor máximo	5	3	15
b. Valor mínimo	1	3	3
Rango (a-b)			12
Calificación (bajo, medio, alto)			3
Amplitud			4
2.- Determinación de intervalo			
Valor mínimo	3	7	11
Amplitud	3	4	4
Intervalo	6	10	15
3.- Baremo de control interno			
Descripción	Bajo	Medio (moderado)	Alto
Y3. Conductas contraproducentes (3 ítems)	(3-6)	(7-10)	(11-15)

Anexo 7: Prueba de Fiabilidad

A. Prueba de fiabilidad de control interno

Tabla 14

Prueba de fiabilidad de control interno – resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	73	100.0

^aLa eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 15

Variable 1: Control interno

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.825	9

B. Prueba de fiabilidad de desempeño laboral

Tabla 16

Prueba de fiabilidad de desempeño laboral – resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	73	100.0

^aLa eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Tabla 17

Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.592	9

Anexo 8: Data procesada

Tabla 18

Estructura de datos como resultado de la variable Control interno

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (9-20)	4	6.0
	Moderado (21-32)	41	56.0
	Eficiente (33-45)	28	38.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

Tabla 19

Estructura de datos como resultado de la dimensión cultura organizacional

Alternativa		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (3-6)	3	4.0
	Moderado (7-10)	36	49.0
	Eficiente (11-15)	34	47.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

Tabla 20

Estructura de datos como resultado de la dimensión gestión de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (3-6)	7	10.0
	Moderado (7-10)	49	67.0
	Eficiente (11-15)	17	23.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

Tabla 21*Estructura de datos como resultado de la dimensión supervisión*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (3-6)	2	3.0
	Moderado (7-10)	44	60.0
	Eficiente (11-15)	27	37.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información**Tabla 22***Estructura de datos como resultado de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (9-20)	0	00.0
	Moderado (21-32)	54	74.0
	Eficiente (33-45)	19	26.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información**Tabla 23***Estructura de datos como resultado de la dimensión rendimiento en las tareas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (3-6)	2	2.0
	Moderado (7-10)	19	26.0
	Eficiente (11-15)	52	72.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

Tabla 24*Estructura de datos como resultado de la dimensión desempeño contextual*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (3-6)	0	0.0
	Moderado (7-10)	24	33.0
	Eficiente (11-15)	49	67.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información**Tabla 25***Estructura de datos como resultado de la dimensión conductas contraproducentes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo (3-6)	41	56.0
	Medio (Moderado) (7-10)	29	40.0
	Alto (11-15)	3	4.0
	Total	73	100.0

Nota: Cuestionario de recojo de información

**Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad
distrital de Pichari, periodo 2022-2023**

**Internal control and job performance of workers at the District Municipality of
Pichari, 2022-2023 period**

Helena Milagros Mallma Cortez

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación del control interno con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022 – 2023. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional y de diseño no experimental y descriptivo. La población estuvo conformada por 73 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario tipo Likert validados por juicio de expertos y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.825 para el control interno y 0.592 para el desempeño laboral. Los resultados descriptivos mostraron que el 56% de los trabajadores perciben el control interno como moderado y el 6% como deficiente; de manera similar el 74% de los trabajadores perciben el desempeño laboral como moderado y 26% como eficiente. Respecto al análisis inferencia, al no presentar los datos una distribución normal, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, obteniendo una correlación moderada y positiva de 0.432. Se concluye que el control interno tiene una relación directa con el desempeño laboral, evidenciando que el fortalecimiento de los sistemas administrativos y operativos, va permitir alcanzar de manera efectiva las metas y los objetivos institucionales en las entidades del Estado.

Palabras claves: Control interno, desempeño laboral, cultura organizacional, gestión de riesgos, supervisión.

Abstract

This article aimed to determine the relationship between internal control and the job performance of workers at the District Municipality of Pichari during the 2022–2023 period. The study was conducted under a quantitative approach, of an applied type, with a correlational research level, and a non-experimental, descriptive design. The population consisted of 73 workers. For data collection, Likert-type questionnaires were used, which were validated by expert judgment and demonstrated a Cronbach's alpha reliability of 0.825 for internal control and 0.592 for job performance. The descriptive results showed that 56% of the workers perceive internal control as moderate and 6% as deficient; similarly, 74% of the workers perceive job performance as moderate and 26% as efficient. Regarding the inferential analysis, since the data did not show a normal distribution, Spearman's Rho coefficient was applied, obtaining a moderate and positive correlation of 0.432. It is concluded that internal control has a direct relationship with job performance, demonstrating that strengthening administrative and operational systems will effectively enable the achievement of institutional goals and objectives in state entities.

Keywords: Internal control, job performance, organizational culture, risk management, monitoring.

Introducción

Hoy en día, el control interno es una herramienta fundamental en la organización de las instituciones públicas, ya que fortalece los sistemas administrativos y operativos, garantizando que se cumplan de manera eficaz las metas y objetivos planteados por las entidades estatales. Según Jiménez et. Al (2018), debido a la falta de compromiso de los funcionarios y servidores públicos, no existe un control administrativo interno en las entidades públicas en ninguna parte del mundo. Por otro lado, en América Latina existen altos niveles de corrupción y fallas sistémicas debido a la falta de comprensión de cómo se manejan los sistemas de control interno en las instituciones públicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2019).

En ese contexto, en el caso específico de la Municipalidad Distrital de Pichari, se ha identificado que el impacto de la implementación del control interno no ha sido el esperado, esto se debe, principalmente, a la falta de compromiso por parte de los funcionarios y servidores, lo que obstaculiza el cumplimiento de los planes de acción, acuerdos y compromisos establecidos; asimismo, se observa un desempeño laboral deficiente que afecta el funcionamiento de la institución, dificultando la atención eficiente a las necesidades de la ciudadanía; además, se evidencia una ausencia de estrategias enfocadas en fortalecer las capacidades del personal, indispensables para mejorar la calidad del servicio público.

El sustento teórico de la investigación se basa en los postulados de Cooper (1997) y el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013) y quienes definen el control interno como un mecanismo que “apoya a las organizaciones en el logro de objetivos clave y en la optimización y mejora de su

desempeño. Por su parte, el desempeño laboral según Robbins (2004) y Chiavenato (2009) se define como la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento organizacional de los trabajadores que participan en el proceso productivo

A partir de esto, surgió la siguiente pregunta: ¿En qué forma el control interno se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023?; el objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables y los objetivos específicos buscaron determinar la relación entre las dimensiones del control interno (cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión) y las dimensiones del desempeño laboral (rendimiento en las tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes).

De igual manera, la hipótesis general sostiene que el control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023. La relevancia del estudio radica en su aporte de comprender como el fortalecimiento de los sistemas administrativos y operativos, permiten alcanzar de manera efectiva las metas y los objetivos institucionales en las entidades del Estado.

Metodología

La presente investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional y de diseño no experimental y descriptivo.

La población estuvo conformada por 73 trabajadores, entre funcionarios públicos, nombrados, cargos de confianza, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS), contratados bajo el Decreto Legislativo 1057 (CAS) a plazo

indeterminado y servidores contratados bajo la modalidad del decreto legislativo 728. Dado que la población era pequeña y limitada no se utilizó una muestra o muestreo.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario que constaba de dieciocho preguntas estructurados con escala tipo Likert, respecto a la variable de control interno se evaluó las dimensiones de cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión; por otro lado, para la variable de desempeño laboral se evaluó las dimensiones de rendimiento en las tareas, desempeño contextual y conductas contraproducentes. El cuestionario fue validado por juicio de expertos y la confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.825 para el control interno y 0.592 para el desempeño laboral.

El análisis de datos se realizó con el software SPSS, empleando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual indicó que las variables no presentan una distribución normal ($p=0.000 < 0.05$); en tal sentido, para el contraste de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman.

Resultados

Esta sección expone los resultados descriptivos de las variables y dimensiones analizadas, así como el análisis inferencial de las correlaciones correspondientes.

Tabla 1*Niveles de control interno y desempeño laboral*

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Control interno	Deficiente	4	6%
	Moderado	41	56%
	Eficiente	28	38%
Desempeño laboral	Deficiente	0	0%
	Moderado	54	74%
	Eficiente	19	26%

Nota: Elaboración basada en los resultados de la tesis

En análisis descriptivo (tabla 1) revela que del 100% (73 trabajadores), el 56% (41) considera que el control interno es moderado, mientras que el 38% (28) lo evalúa como eficiente, por otro lado, un 6% (4) lo califica como deficiente. Respecto al desempeño laboral el 74% (54) considera que el desempeño laboral es moderado, mientras que el 26% (19) lo percibe como eficiente, ningún trabajador calificó el desempeño laboral como deficiente. Estos resultados reflejan que el control interno, percibido como moderado, se vincula principalmente con aspectos relacionados con la cultura organizacional, la gestión de riesgos y la supervisión; asimismo, los resultados del desempeño laboral moderado permiten inferir se evidencia una eficiencia limitada que impacta negativamente en el rendimiento de la entidad, dificultando la adecuada atención de las necesidades de la población.

Por otro lado, respecto al análisis inferencial, se puede mostrar la siguiente tabla:

Tabla 2*Correlación entre el control interno y desempeño laboral*

Hipótesis	Variables / Dimensiones cruzadas	Coeficiente (Rho de Spearman)	Significancia (Bilateral)	Decisión
General	Control interno – desempeño laboral	0.432	0.000	Aceptar hipótesis alterna (HA)
Específica 1	Cultura organizacional – rendimiento de tareas	0.373	0.001	Aceptar hipótesis alterna (HA)
Específica 2	Gestión de riesgo – desempeño contextual	0.529	0.00	Aceptar hipótesis alterna (HA)
Específica 3	Supervisión – conductas contraproducentes	-0.553	0.000	Aceptar hipótesis alterna (HA)

Nota: Elaboración basada en los resultados de la tesis

La prueba inferencial (Tabla 2) confirma la hipótesis general al existir una correlación moderada y positiva entre las variables control interno y desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.432 y p-valor de 0.000, valor que indica que el control interno tiene una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari durante el periodo 2022-2023.

Por otro lado, respecto a las hipótesis específicas, se hallaron correlaciones moderadas y positivas entre las dimensiones cruzadas cultura organizacional – rendimiento de tareas y gestión de riesgo – desempeño contextual. Respecto a la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de tareas, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.373 y p-valor de 0.001, que indica una relación directa entre ambas dimensiones; asimismo, respecto a la relación entre gestión de

riesgo y desempeño contextual, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.529 y p-valor de 0.000, que indica una relación directa entre ambas dimensiones.

Por su parte, respecto a la correlación de las dimensiones supervisión – conductas contraproducentes, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de -0.553, lo que indica una correlación negativa moderada entre las dimensiones y p-valor de 0.000, que indica una relación directa entre ambas dimensiones.

Discusión

Los resultados de la investigación confirman que existe una relación directa entre el control interno y el desempeño laboral. En este sentido, se obtuvo una significancia bilateral de 0.000, que es menor a 0.05, y un coeficiente de Spearman de 0.432, lo que indica una correlación moderada y positiva entre ambas variables.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de otros estudios, como el de Astudillo y Del Rosario (2020), quienes utilizaron el coeficiente de Spearman para comparar las dos variables de estudio. Su resultado fue $\rho = 0.534$, lo que sugiere una correlación débilmente positiva entre las variables, y, al igual que en esta investigación, llevaron a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que existe una relación entre el control interno administrativo y el desempeño laboral en las microempresas del sector alimenticio en Guayaquil.

De manera similar, los resultados obtenidos por Alarcón y Rojas (2022) también fueron concordantes, pues al obtener un coeficiente de correlación de 0.632 y una significancia menor a 0.05 (0.000), concluyeron que existe una relación directa y significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la empresa Constructora ACDY Lanche SAC. Además, identificaron un nivel alto de control interno en la empresa, lo que contribuyó a un desempeño constante de los

trabajadores, sugiriendo que un control interno adecuado mejora el rendimiento de los trabajadores y beneficia a la organización.

El primer objetivo específico de este estudio fue analizar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento en las tareas de los trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta, el 49% de los encuestados perciben una cultura organizacional moderada, mientras que el 72% consideran que su rendimiento en las tareas es eficiente. En cuanto a la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de las tareas, el análisis mostró una significancia bilateral de 0.001, que es menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman obtenido fue de 0.373, lo que indica una correlación positiva moderada entre estas dos dimensiones.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la gestión de riesgos y el control interno en el desempeño contextual de los trabajadores. Según los resultados de la encuesta, el 67% de los encuestados perciben una gestión de riesgos moderada, mientras que un desempeño contextual eficiente fue percibido igualmente por los trabajadores. De acuerdo con los datos, se encontró que la gestión de riesgos tiene una relación directa y significativa con el desempeño contextual, con una significancia bilateral de 0.000, que es menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman fue de 0.529, lo que revela una correlación positiva moderada entre ambas dimensiones.

Estos hallazgos coinciden con la investigación de Alarcón y Rojas (2022), quienes encontraron una relación directa y fuerte entre la evaluación de riesgos y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.854 y una significancia de 0.000. Esto sugiere que una mejor capacidad para identificar, evaluar y gestionar los riesgos internos y externos lleva a un desempeño más activo de los trabajadores, al estar más preparados para enfrentar situaciones inciertas.

Por último, el tercer objetivo específico fue analizar la relación entre la supervisión y las conductas contraproducentes de los trabajadores. Según los resultados obtenidos a través de la encuesta, el 60% de los encuestados perciben una supervisión moderada, mientras que el 56% consideran que las conductas contraproducentes son bajas. La relación entre la supervisión y las conductas contraproducentes se mostró como indirecta y significativa, con una significancia bilateral de 0.00, que es menor a 0.05. Además, el coeficiente de Spearman fue de -0.553, lo que indica una correlación negativa moderada entre ambas dimensiones.

Conclusiones

Se establece la relación entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari. A partir de los resultados obtenidos, se pudo concluir que el control interno desempeña un papel fundamental, ya que satisface la necesidad de fortalecer los sistemas administrativos y operativos, lo que permite alcanzar de manera efectiva las metas y objetivos institucionales en las entidades del Estado. Al respecto, se obtuvo un sig. (bilateral) de 0.000, que es inferior a 0.05; asimismo, que se tiene un Rho de Spearman de 0.432, el cual muestra una correlación moderada positiva entre las variables de control interno y desempeño laboral.; por cuanto, nos permite demostrar que el control interno se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023.

Se establece una relación directa entre la cultura organizacional y el rendimiento en las tareas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, ya que se obtiene un valor de significancia (bilateral) de 0.001, que es inferior a 0.05. Además, se observa un Rho de Spearman de 0.373, lo que indica una correlación moderada y positiva entre las dimensiones de cultura organizacional y rendimiento en las tareas.

Se determina la relación de la gestión de riesgos con el control interno en el desempeño contextual de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari; al respecto, los resultados evidencian que existe una relación directa en estas; toda vez, que se obtiene un sig. (bilateral) de 0.000, inferior a 0.05; además, se tiene un Rho de Spearman de 0.529, el cual muestra una correlación positiva moderada entre las dimensiones de gestión de riesgo y desempeño contextual.

Se determina la relación de la supervisión con las conductas contraproducentes de los trabajadores de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, en la presente investigación presentan una relación indirecta y significativa; es decir, se obtiene un sig. (bilateral) de 0.00, menor a 0.05 y se tiene un Rho de Spearman de - 0.553, el cual muestra una correlación negativa moderada entre las dimensiones supervisión y conductas contraproducentes.

Referencias bibliográficas

- Alarcón Guivar, N., & Rojas Soberón, M. (2022). Control Interno y Desempeño Laboral en la Empresa Constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo–Cajamarca 2021. Perú. Obtenido de <http://www.repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/336>
- Astudillo, A., & Del Rosario, G. (2020). El Análisis del Control Interno Administrativo para el mejoramiento del desempeño laboral de las microempresas del sector alimenticio. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15551>
- Contraloría General de la República (2019). Directiva N° 006-2019-CG/INTEG de 17 de mayo de 2019. Por lo cual se aprueba la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ>

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013). Control Interno – Marco Integrado. España. Obtenido de https://auditoresinternos.es/uploads/media_items/coso-resumen-jecutivo.original.pdf

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). Marco integrado de control interno. COSO.

Cooper, L. (1997). Los nuevos conceptos del control interno: informe coso. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=335uGf3nusoC&oi=fnd&pg=PP11&dq=concepto+del+control+interno&ots=ZtICfwaMEd&sig=CRgEKrDNRDwSboFvMf-gKpwsL20#v=onepage&q=concepto%20del%20control%20interno&f=false>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ra Edición. Mexico: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la administración (9.^a ed.). McGraw-Hill.

Gabini, S.M., & Salessi, S.M. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Evaluar, 31-45. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

Gabini, S.M. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Argentina: Teseo

Jiménez, P., Sánchez, B., & Benítez, M. (2018). Control Interno, factor clave para la Organización en las Juntas de Agua Potable Zona Nororiental de la Provincia del Tungurahua. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501347>

OCDE. (2019). La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019.

- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256693>.
- Robbins, S.P. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ª Edición. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://books.google.es/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PR23&ots=YLb9egj83e&dq=Robbins%2C%20%20S.%20%20P.%20%20\(2004\).%20%20Comportamiento%20%20organizacional%20%20\(7a%20%20ed.\).M%C3%A9xico%3A%20Prentice%20Hall&lr&hl=es&pg=PR23#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PR23&ots=YLb9egj83e&dq=Robbins%2C%20%20S.%20%20P.%20%20(2004).%20%20Comportamiento%20%20organizacional%20%20(7a%20%20ed.).M%C3%A9xico%3A%20Prentice%20Hall&lr&hl=es&pg=PR23#v=onepage&q&f=false)
- Rodríguez Morales, J. E., & Hurtado Rivera, J. M. (2019). *Impacto del control interno en el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41097>
- Sotomayor Policarpio, J. R. (2021). *Control interno y el desempeño laboral del personal de la unidad de abastecimiento del Ministerio de Trabajo, Sede Central Lima, 2021*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/cc224f21-c7ce-4701-9817-46921796be3b>



ESCUELA DE

POSGRADOUNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N°0094-2026-UNSCH-EPG/KBA**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N°002-2026-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

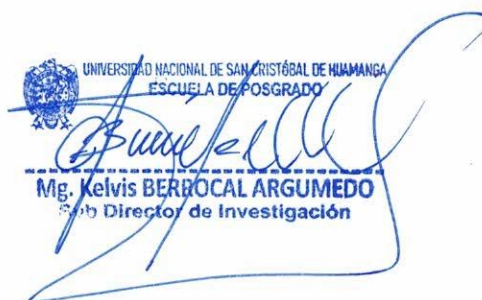
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. HELENA MILAGROS MALLMA CORTEZ
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS	Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022 – 2023
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	20% de similitud
N° DE TRABAJO	3011533687
FECHA	12 de agosto de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

12 de agosto de 2026.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Sub Director de Investigación

CC.
Archivo
KBA/

Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023

por Helena Milagros MALLMA CORTEZ

Fecha de entrega: 12-ago-2026 07:13a. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 3011533687

Nombre del archivo: Helena_Milagros_MALLMA_CORTEZ_T.docx (219.11K)

Total de palabras: 21360

Total de caracteres: 125783

Control interno y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pichari, periodo 2022-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

17%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	2%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.upt.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.utesup.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.upsc.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Tecnológica de los Andes	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	apirepositorio.unu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.unap.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	repositorio.usil.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	<1%
	Trabajo del estudiante	
12	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
13	www.repositorio.unach.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
14	Submitted to Universidad Privada del Norte	<1%
	Trabajo del estudiante	

15	Ticona Cutipa, Ruth Belinda. "El sistema de control interno y su incidencia en la gestión administrativa de las Municipalidades Provinciales de la Región Puno, periodo 2021 - 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
16	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	cybertesis.uni.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to D.A. de Contabilidad Trabajo del estudiante	<1 %
26	Mamani, Ronald Luis Churata. "Cultura organizacional y desempeño laboral en el uso eficiente de recursos públicos de los gobiernos locales de la región Puno, 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru), 2025 Publicación	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional de Juliaca Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.contraloria.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
32	Adco Mamani, José Amancio. "El salario emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa caja rural de ahorro y crédito raíz en la Región Puno, 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
33	Pizarro Viveros, Yuri Alshira. "El control interno como herramienta para el fortalecimiento de la gestión presupuestal de las municipalidades provinciales de la región Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
34	Choquehuanca Gutierrez, Milagros. "El control interno y su incidencia en la gestión financiera de núcleos ejecutores del Programa Nacional de Vivienda Rural del sur del Perú en el año 2021.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
35	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Jahaira Cusi, Nilton. "El control interno y su relación con la gestión de tesorería en las universidades públicas de la región Puno- 2017 - 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
37	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Estrada Rodriguez, Abelardo. "Evaluación de la estructura de control interno del sistema de abastecimiento de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca periodos 2013 – 2014", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
40	Morales Rocha, Jose Luis. "Aplicación del modelo de gobierno abierto y confianza en los ciudadanos de las municipalidades del Perú, 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
41	Submitted to Private University of Pucallpa Trabajo del estudiante	<1 %
42	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1 %

43	Mendoza Paredes, Maribel. "Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las Unidades Ejecutoras del Ministerio del Interior en el Sur del Perú", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
44	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	Blas Rosso, Ibeth Mayra. "El control interno y su incidencia en los procesos de contratación de las municipalidades del Perú: Caso "Municipalidad Provincial del Santa", 2018", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
47	Submitted to D.A. de Economía Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
49	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Excluir bibliografía

Activo

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°00303-2026-UNSCH-EPG/D.

Siendo las 04:00 p.m. del 09 de junio de 2026 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. EDGAR HUARANCCA AGUILAR** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, e integrado por los siguientes miembros: **Mtro. LUIS RENAN HUAMAN MEJIA** y el **Dr. RONALD PRADO RAMOS**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHARI, PERIODO 2022 - 2023**, presentado por la **Bach. HELENA MILAGROS MALLMA CORTEZ**. Teniendo como asesor al **Dr. EUSTERIO ORE GUTIERREZ**.

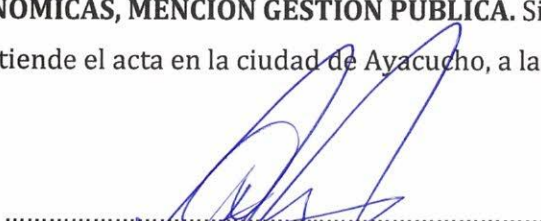
Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por la graduanda.

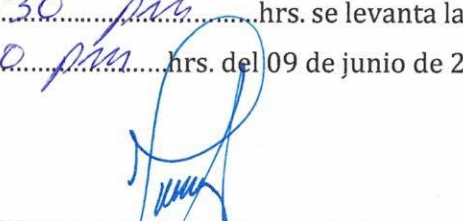
A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: QUINCE (15).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	X
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

Marcar con un aspa (x).

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. HELENA MILAGROS MALLMA CORTEZ**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN CIENCIAS ECONÓMICAS, MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA**. Siendo las 5:30 pm hrs. se levanta la sesión. Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 5:30 pm hrs. del 09 de junio de 2026.


.....
Dr. MARCELINO POMASONCCO ILLANES
Director (e) de la Escuela de Posgrado.


.....
Dr. EDGAR HUARANCCA AGUILAR
Director de la UPG-FCEAC.


.....
Mtro. LUIS RENAN HUAMAN MEJIA
Miembro.


.....
Dr. RONALD PRADO RAMOS
Miembro.


.....
Dr. ENRIQUE JAVIER AGUILAR FELICES
Secretario Docente.

Observaciones: