

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAYÁN, EN EL AÑO 2019**

**PRESENTADO POR:**

Bach. KATHIA SOFIA RIVERA NARVASTA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR:**

**Dr. ABRAHAN CÉSAR NERI AYALA**

**HUACHO - PERÚ**

**2023**

# EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, EN EL AÑO 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe:8443">repositorio.uwiener.edu.pe:8443</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional Hermilio Valdizan Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="https://edoc.pub">edoc.pub</a> Fuente de Internet	1%

**EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAYÁN, EN EL AÑO 2019**

**Bach. Kathia Sofia Rivera Narvasta**

**TESIS PREGRADO**

**ASESOR: Dr. Abraham César Neri Ayala**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**HUACHO 2023**

The logo of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, flanked by two figures. The shield is set against a blue background. The text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN" is written around the perimeter of the circle in a light blue color.

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis de manera muy especial a mis padres y hermana pues ellos son los principales motores de mi vida, tanto personal como profesional, no cabe duda que sin ellos este pequeño gran paso hubiera sido imposible de alcanzar.

Además, a mi familia y amigos por su cariño y apoyo absoluto durante este proceso, por extender su mano en los más difíciles momentos.

*Kathia Sofía Rivera Narvasta*

## **AGRADECIMIENTO**

Empezar por agradecer a Dios por permitirme llegar hasta aquí, por cada día más de vida, por cada oportunidad puesta en mi camino, por mi familia y sobretodo por concederme la dicha de conocer grandes y maravillosos seres humanos.

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a todos los docentes que me impartieron conocimiento, comprensión y experiencia durante mi tiempo en la universidad, hasta convertirse en amigos y consejeros.

A mis amigos, compañeros y ahora colegas, por su apoyo en los momentos que más los necesité y por todas las horas de diversión juntos.

*Kathia Sofía Rivera Narvasta*

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
ÍNDICE .....	III
ÍNDICE DE TABLA.....	V
ÍNDICE DE FIGURA .....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT .....	VIII
INTRODUCCIÓN .....	IX
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad Problemática .....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general .....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación .....	5
1.4.1 Por su conveniencia.....	5
1.4.2 Por su relevancia social .....	5
1.4.3 Por su relevancia práctica.....	6
1.4.4 Por su valor teórico.....	6
1.4.5 Por su utilidad metodológica.....	6
1.5 Delimitación del estudio.....	6
1.6 Viabilidad del estudio.....	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	8
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	8
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	8
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	9
2.2 Bases teóricas .....	11
2.3 Bases filosóficas .....	26
2.4 Definiciones de términos básicos .....	26

2.5	Hipótesis de la Investigación.....	28
2.5.1	Hipótesis general.....	28
2.5.2	Hipótesis específicas.....	28
2.6	Operacionalización de las variables.....	29
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....		31
3.1	Diseño Metodológico.....	31
3.1.1	Tipo.....	31
3.1.2	Enfoque.....	31
3.1.3	Diseño.....	32
3.2	Población y muestra.....	33
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.3.1	Técnicas a emplear.....	35
3.3.2	Descripción de los instrumentos.....	35
3.4	Técnicas para el Procesamiento de la Información.....	35
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....		36
4.1	Análisis de resultados.....	36
4.2	Contrastación de hipótesis.....	57
CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....		69
5.1	Discusión de Resultados.....	69
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		70
6.1	Conclusiones.....	70
6.2	Recomendaciones.....	72
CAPÍTULO VII REFERENCIAS.....		74
7.1	Fuentes documentales.....	74
7.2	Fuentes bibliográficas.....	75
7.3	Fuentes hemerográficas.....	76
7.4	Fuentes electrónicas.....	77
ANEXOS		

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable control gubernamental</i> .....	29
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable desempeño laboral</i> .....	30
Tabla 3 <i>Personal que labora en la Municipalidad Distrital de Sayán</i> .....	33
Tabla 4 <i>Género de los encuestados</i> .....	36
Tabla 5 <i>Estadísticos</i> .....	37
Tabla 6 <i>Edad de los encuestados</i> .....	39
Tabla 7 <i>Grado de instrucción de los encuestados</i> .....	40
Tabla 8 <i>Régimen laboral de los encuestados</i> .....	41
Tabla 9 <i>Edad y género de los encuestados</i> .....	42
Tabla 10 <i>Grado de estudios y género de los encuestados</i> .....	43
Tabla 11 <i>Régimen laboral y género de los encuestados</i> .....	44
Tabla 12 <i>Control Gubernamental</i> .....	45
Tabla 13 <i>Servicios de Control Previo</i> .....	46
Tabla 14 <i>Servicios de Control Simultáneo</i> .....	47
Tabla 15 <i>Control Posterior</i> .....	48
Tabla 16 <i>Desempeño Laboral</i> .....	49
Tabla 17 <i>Desempeño de Tarea</i> .....	50
Tabla 18 <i>Desempeño Contextual</i> .....	51
Tabla 19 <i>Conductas Contraproducentes</i> .....	52
Tabla 20 <i>Tabla Cruzada de Control Gubernamental y Desempeño Laboral de los colaboradores</i> .....	53
Tabla 21 <i>Tabla Cruzada de Control Previo y Desempeño Laboral de los colaboradores</i> .....	54
Tabla 22 <i>Tabla Cruzada de Control Simultáneo y Desempeño Laboral de los colaboradores</i> .....	55
Tabla 23 <i>Tabla Cruzada de Control Posterior y Desempeño Laboral de los colaboradores</i> .....	56
Tabla 24 <i>Correlación entre Control Gubernamental y el Desempeño Laboral</i> .....	58
Tabla 25 <i>Correlación entre Control Previo y el Desempeño Laboral</i> .....	61
Tabla 26 <i>Correlación entre Control Simultáneo y el Desempeño Laboral</i> .....	64
Tabla 27 <i>Correlación entre Control Posterior y el Desempeño Laboral</i> .....	67



## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Género de los encuestados .....	36
Figura 2. Estadísticos .....	38
Figura 3. Edad de los encuestados.....	39
Figura 4. Grado de instrucción de los encuestados .....	40
Figura 5. Régimen laboral de los encuestados .....	41
Figura 6. Edad y Género de los encuestados.....	42
Figura 7. Edad y Grado de Estudios de los encuestados .....	43
Figura 8. Régimen Laboral y Género de los encuestados .....	44
Figura 9. Control Gubernamental.....	45
Figura 10. Servicios de Control Previo .....	46
Figura 11. Servicios de Control Simultáneo .....	47
Figura 12. Servicios de Control Posterior .....	48
Figura 13. Desempeño Laboral .....	49
Figura 14. Desempeño de Tarea.....	50
Figura 15. Desempeño Contextual .....	51
Figura 16. Conductas Contraproducentes .....	52
Figura 17. Control Gubernamental y Desempeño Laboral de los colaboradores .....	53
Figura 18. Control Previo y Desempeño Laboral de los colaboradores.....	54
Figura 19. Control Simultáneo y Desempeño Laboral de los colaboradores.....	55
Figura 20. Control Posterior y Desempeño Laboral de los colaboradores.....	56
Figura 21. Correlación entre Control Gubernamental y el Desempeño Laboral.....	59
Figura 22. Correlación entre Control Previo y el Desempeño Laboral.....	62
Figura 23. Correlación entre Control Simultáneo y el Desempeño Laboral.....	65
Figura 24. Correlación entre Control Posterior y el Desempeño Laboral.....	68

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objeto establecer la relación entre el Control Gubernamental y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019. Asimismo, este trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, de un nivel correlacional, cuenta con un diseño no experimental transversal y aplicada.

Los resultados se obtuvieron a través de la aplicación de un cuestionario de opinión sobre Control Gubernamental y Desempeño Laboral a 123 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sayán. Respecto al instrumento de recolección de datos, se realizó un cuestionario de las dos variables con un total de 25 ítems en la escala de Likert en cinco niveles, “nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre”.

Para establecer el nivel de correlación existente entre el Control Gubernamental y el Desempeño Laboral se usó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman ya que los datos no cumplen el supuesto de normalidad, se llega a obtener el siguiente resultado de la hipótesis principal.

Se determinó que el nivel de significancia entre el Control Gubernamental y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán, del año 2019. De igual manera, la correlación es de 0.448, en la escala de Bisquerra, esta correlación es positiva y moderada.

**Palabras claves:** Control Gubernamental, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The present of this investigation was to establish the relationship between Governmental Control and the Labor Performance of workers in the Sayan District Municipality, in the Sayan district in 2019. Likewise, this research work has a quantitative approach, of a level correlational, has a cross-sectional and applied non-experimental design.

The results were obtained through the application of an opinion questionnaire on Governmental Control and Labor Performance to 123 administrative collaborators of the District Municipality of Sayan. Regarding the data collection instrument, a questionnaire of the two variables was carried out with a total of 25 items on the Likert scale at five levels, "never, almost never, sometimes, almost always, always".

To establish the level of correlation between Governmental Control and Labor Performance, the non-parametric Spearman's Rho statistic was used since the data do not meet the assumption of normality, the following result of the main hypothesis is obtained.

It was determined that the level of significance between Government Control and Labor Performance in the District Municipality of Sayán, in the year 2019. Likewise, the correlation is 0.448, on the Bisquerra scale, this correlation is positive and moderate.

**Keywords:** Governmental Control, job performance.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “El Control Gubernamental y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sayán, en el año 2019”.

Esta investigación se fundamenta en el Control Gubernamental y en sus modalidades: control previo, control simultáneo y control posterior. Asimismo, se expone el Desempeño Laboral y sus dimensiones: el desempeño de tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes.

Al concluir esta investigación se formulan recomendaciones con las que deseo contribuir en el desarrollo del Control Gubernamental, así como en la mejora del Desempeño Laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Sayán.

El presente estudio se estructura en siete capítulos, como está detallado a continuación:

Capítulo I: Planteamiento del Problema, el cual comprende, realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, que engloba antecedentes de la investigación, definición de conceptos básicos, bases teóricas e hipótesis.

Capítulo III: Metodología, donde establece el diseño metodológico, tipo, enfoque, diseño y nivel de investigación, población y muestra, así como las técnicas de recolección de datos y el procesamiento de la información obtenida.

Capítulo IV: Comprende los resultados obtenidos de la investigación, de forma detallada en tablas y figuras, asimismo como la interpretación de cada una de ellas.

Capítulo V: Asimismo, se efectúa una breve discusión de los resultados obtenidos.

Capítulo VI: Engloba las conclusiones y las recomendaciones, las cuales se obtuvieron tras el proceso de esta investigación.

Capítulo VI: Por último, referencias documentales, bibliográficas y electrónicas citadas en esta tesis.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad Problemática

El Control Gubernamental dentro de las instituciones públicas está pasando actualmente por un proceso de crisis en los diferentes niveles de gobierno, desde nacional hasta el gobierno local, y en todas sus entidades; el problema no es de hoy, es de hace muchos años atrás, probablemente desde el inicio de la era Republicana. Hoy en día esto es ampliamente conocido por la mediatización, pero esto tiene un trasfondo y es lo que todos nos preguntamos, ¿y el control interno? Cada una de las instituciones públicas debe tener un Órgano de Control Institucional, estos fueron creados para lograr niveles de competitividad en el desempeño de sus colaboradores.

El capital humano es el cimiento de una organización, puesto que el éxito o el fracaso depende del desempeño de cada empleado. Las entidades requieren de la implementación de una gestión que se encargue de integrar el recurso humano y que les permita ser resilientes antes las modificaciones del ambiente en el que se desenvuelven; y como cualquier otro proceso de integración, necesitan de las herramientas y controles para desarrollarse de manera efectiva, por esta necesidad, el diseño de prácticas de evaluación del capital humano, se transforma en un mecanismo eficaz para medir el desempeño laboral.

De lo anterior mencionado, la CGR (2016) indica que el control gubernamental tiene como tareas la de monitorear, alertar y verificar los ejercicios y resultados de la gestión gubernamental, considerando los niveles de competencia, transparencia y operatividad

en el empleo y destino del capital del Estado, así como la implementación de la normatividad, políticas y regímenes, para analizar los sistemas operativos, de gestión y de control, con el propósito de optimizarlos por medio de la ejecución de prácticas profilácticas y correctivas. Asimismo, el control gubernamental se desenvuelve de forma externa como interna y su desarrollo constituye un camino constante e integral.

En la misma línea, Chiavenato (2009) manifiesta que la evaluación del desempeño supone una apreciación metódica de la actuación de los colaboradores frente a sus tareas y funciones, los propósitos y resultados a obtener, y las habilidades brindadas para su desarrollo. En otras palabras, es un proceso que implica justipreciar el valor, capacidad y competencia de un individuo, pero esencialmente implica estimar su contribución a los asuntos de la entidad.

En el mundo de hoy, Miaja (2010) señala que la gestión gubernamental española cuenta con una estructura de control interno consolidado, que fue diseñado finalizando el siglo XIX, por lo que surge la interrogación de si existen otras interpretaciones del control interno más idóneas para aquellas empresas de gran tamaño y complejidad administrativa.

Se realizó una entrevista al Contralor General del Estado de Bolivia, Dr. Ara Pérez (2016) quien mencionó que las EFS generalmente están en el mismo camino. Las EFS han creado una gran cantidad de normativa interna y forman un refugio en el que los ciudadanos desconocen las actividades y funciones de la Contraloría General, por lo que es fundamental conducir la atención a los ciudadanos para responder con prontitud a sus necesidades. En este marco, el Control Gubernamental en el contexto regional ha planteado nuevos retos y metas para atender las necesidades de la población e infundir confianza en el uso justo de los recursos del estado.

En el caso del Perú, Nelson Shack (2018) indica que la implementación del control gubernamental en el país, junto con Brasil, Panamá y Colombia, ocupa el lugar 96; mientras que países como Uruguay tienen un mejor registro con un puntaje de 70, solo detrás de Canadá (82) y Estados Unidos (75) en el continente americano.

La Municipalidad Distrital de Sayán para el año 2019 no se ha visto distante de estos problemas, ya que por el cambio de gestión, en este año se incorporó nuevo personal y los problemas empezaron a brotar, las quejas por lentitud en la atención, dilación de procesos, deficiencia en atención de servicios al ciudadano, entre otros, suscitando al descontento por parte de la población sayanense.

La municipalidad cuenta a la fecha de iniciado esta investigación con 159 trabajadores, divididos en los siguientes regímenes laborales: Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 276, Ley 24041 y régimen CAS Decreto Legislativo 1057, locadores de servicios y practicantes, del mismo modo la entidad cuenta con cinco gerencias: Gerencia de Desarrollo Humano Social y Económico, Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural, Gerencia de Servicios Públicos, Gerencia de Fiscalización, Gerencia Administración Tributaria y Rentas, y el Órgano de Control Institucional. Todo este grupo cumple roles fundamentales en la organización, mismo grupo de personas que no son adecuadamente controlados por errores y fallas en sus funciones, de la misma manera realizan un desempeño laboral desacertado, es por ello que los ciudadanos se quejan constantemente del elemento humano de institución. Por otro lado, aunque la entidad tiene un órgano encargado del control institucional, este no se encuentra completamente implementado ni con la suficiente capacidad operativa, por ello centra su atención en las auditorías financieras internas, ignorando las auditorías administrativas, sin percatarse que el desempeño laboral también es necesario controlar



estrictamente en todos sus procesos, asumidas por la entidad en particular dentro de un espacio temporal definido.

Visto la problemática descrita, se deduce necesario e idóneo darle la importancia debida al desempeño del trabajo de los colaboradores administrativos del Municipio de Sayán, sustentando la participación del Control Gubernamental activamente, que garantice el correcto desarrollo de los servicios brindados para obtener los objetivos y metas previstas.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el control gubernamental y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre los servicios de control previo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?

¿Cuál es la relación entre los servicios de control simultáneo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?

¿Cuál es la relación entre los servicios de control posterior y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación entre el control gubernamental y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación entre el control previo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.

Establecer la relación entre el control simultáneo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.

Establecer la relación entre el control posterior y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Por su conveniencia**

El estudio se realizó para conocer el desempeño de los colaboradores del municipio en investigación, a través del sistema de control gubernamental, y así corregir las deficiencias o carencias que este presenta.

#### **1.4.2 Por su relevancia social**

Esta tesis implica una significancia social, ya que los resultados contribuirán a la mejora de las auditorías administrativas y el desempeño en la gestión del

recurso humano, reflejándose en la satisfacción de los colaboradores de la MDS.

#### **1.4.3 Por su relevancia práctica**

La tesis se realizó por la necesidad de conocer sobre la auditoría en las entidades de gobierno y su asociación con el desempeño de su talento humano, ello enfocado en la Municipalidad Distrital de Sayán. Las mismas que, cuando se realice, mostrarán mejoras en los servicios que brinda la organización, las cuales pueden ser consideradas para futuras investigaciones.

#### **1.4.4 Por su valor teórico**

La tesis se emprendió con el propósito de contribuir a comprender que existe la auditoría gubernamental como técnica adecuada para la revisión de todos o parte de los procesos de una entidad, con la finalidad de saber acerca del desempeño que se presenta en cada área. Las bases teóricas podrán integrar el conocimiento de las variables en indagación, así como los resultados clave y de desempeño del capital humano de la MDS.

#### **1.4.5 Por su utilidad metodológica**

Las variables del estudio se presentaron en un contexto objetivo, factible y sistemático. Asimismo, se tuvieron en cuenta varias trazas metodológicas, destacándose la hipótesis-inferencia, que a su vez llevó a tomar decisiones relevantes en el desarrollo del estudio para que pudiera ser extrapolable para futuros estudios.

### **1.5 Delimitación del estudio**

#### **1.5.1 Delimitación temporal**

La presente investigación tuvo como periodo al año 2019.

### **1.5.2 Delimitación geográfica**

La investigación se efectuó en la Municipalidad Distrital de Sayán, provincia de Huaura, departamento de Lima.

### **1.5.3 Delimitación social**

Se contó con la participación de 123 trabajadores, de una población de 180 trabajadores administrativos de la MDS.

### **1.5.4 Delimitación conceptual**

Está basada en los conceptos de las dos variables: control gubernamental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

El tema a tratar en esta investigación tiene accesibilidad a la información en libros, revistas especializadas, base legal, entre otros. Además, es posible esta investigación, gracias a lo sencillo que será obtener acceso a la información de los colaboradores de la MDS; como la factibilidad de recursos con los que se cuenta para las gestiones a realizar en el marco de este estudio.

Esta tesis se realizó en los meses que va desde abril a diciembre del año 2019 e inició con el diagnóstico del problema en la MDS hasta obtener conclusiones de la misma y recomendar ciertas mejoras.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales.

Escobar (2016). En su investigación titulada: *“La determinación de las responsabilidades administrativas como consecuencia del control gubernamental”*, para la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, planteó como objetivo observar y estudiar cuáles eran las consecuencias y efectos jurídicos ocasionados por la conducta omisiva de la Contraloría General del Estado en la determinación de las responsabilidades. Entre los métodos que se utilizaron fueron el dogmático, hermenéutico y analítico, y como técnicas se emplearon la documental y las entrevistas. Por último, se concluyó que la inacción del contralor conduce a la caducidad e incapacidad para pronunciarse, generando un silencio administrativo activo.

Padilla (2015). En su tesis titulada: *“La evaluación del desempeño en un contexto de mejora de la gestión del empleo público”*, para la Universidad de Castilla – La Mancha, España, plantea como objetivo el análisis e investigación sistema de evaluación de desempeño legal cuando se trata de requisitos casi desconocidos y complejos para la administración pública por problemas y renuencia otorgada por su introducción en un entorno no acostumbrado a ser revisado. Una evaluación y limitaciones

importantes en sus acciones, así como con los derechos de los empleados públicos, y el lugar de participación política para ponerlo en curso, se duda la atención de los funcionarios públicos promoviéndolo. Para realizar este estudio, se han utilizado materiales de campo legal como doctrinas, leyes de casos y leyes positivas, tanto a nivel nacional como de comparación. En relación a las conclusiones, se indica que la evaluación de desempeño es una herramienta esencial para mejorar los empleos públicos y las autoridades para solucionar algunos errores clave en torno a la GTH.

Carmona, Vargas, & Rosas (2015). En su artículo de investigación titulada: *“Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral”*, para la revista Sapienza Organizacional, Venezuela, tuvieron como finalidad identificar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en las organizaciones, especialmente dado el impacto que pueden tener las diferentes inteligencias involucradas en la generación de conocimientos en una entidad. Para ello, recurrieron a revisar las publicaciones empíricas sobre la teoría de las inteligencias múltiple y teoría de la inteligencia emocional han llevado al origen a esta área del conocimiento. Respecto a los resultados, los autores pudieron demostrar que la inteligencia emocional se asocia con el desempeño laboral, por lo tanto, cuanto más dificultoso se vuelve el trabajo, más esencial se vuelve la inteligencia emocional.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

Gala (2018). En la tesis denominada: *“La auditoría de gestión como indicador de desempeño administrativo del gobierno local de Marcará en el periodo fiscal 2011”* de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, expuso como objetivo analizar la auditoría en la gestión como

parámetro de desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Marcará. El enfoque del estudio es cuantitativo, con una investigación no experimental transeccional y descriptiva. La muestra con la que se trabajó fue de 39 trabajadores. La técnica presentada fue la encuesta y, un cuestionario con 14 preguntas, como instrumento. Por último, el autor concluyó que la auditoría de gestión es un parámetro para el desempeño administrativo.

Serna (2018). En su trabajo de investigación: *“El sistema de control interno y la administración del abastecimiento en la municipalidad distrital de Sayán”* en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, sostuvo como objetivo demostrar cómo el control interno influye en la administración del aprovisionamiento en la municipalidad distrital de Sayán. Se siguió las características de un proceso cuantitativo, no experimental – transeccional y correlacional, que contó con la participación de 123 trabajadores de una población de 180, durante la administración del cuestionario. Los resultados mostraron que el sistema de control interno influye de manera importante en la administración del abastecimiento en la MDS, según el valor práctico de la Chi Cuadrado.

Balladares (2020). En su tesis denominada: *“Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2019”*, para la Universidad César Vallejo, tiene como objetivo determinar el grado de influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia Sullana en el año 2019. El estudio presentó una metodología cuantitativa, correlacional y empírica - transversal. La muestra participante contó con 110 colaboradores, aplicándoseles dos cuestionarios. Los resultados indicaron que se encuentra

una influencia significativa entre las variables, con un porcentaje de 44 %, según la prueba de Pearson.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 Control gubernamental

#### A. Definición

La CGR (2016) indica que el control gubernamental tiene como tareas la de monitorear, alertar y verificar los ejercicios y resultados de la gestión gubernamental, considerando los niveles de competencia, transparencia y operatividad en el empleo y destino del capital del Estado, así como la implementación de la normatividad, políticas y regímenes para evaluar los sistemas operativos, de gestión y de control, con el propósito de optimizarlos por medio de la ejecución de prácticas profilácticas y correctivas.

#### B. Principios

Según la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Ley N.º 27785 —determinado por el Congreso de la República— (2002), existen diecinueve principios que conducen el ejercicio del control gubernamental, los cuales están estipulados en su artículo 9:

1. *Universalidad*. Representa la facultad que tienen los medios de control para ejercer —según con sus jurisprudencias— control en las funciones de la institución auditada y en todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su jerarquía.



2. *Carácter integral.* El control comprende un grupo de acciones y procesos que contribuyen a realizar un análisis completo e integral a las actividades que serán fiscalizadas en la entidad.
3. *Autonomía funcional.* Esto se refleja en el hecho de que las autoridades de control tienen derecho a desempeñar sus actividades con libertad técnica y sin influencia. Ningún organismo, autoridad, funcionario, servidor, o terceros, podrá objetar, inmiscuirse o impedir la realización de sus responsabilidades y poderes de control.
4. *Carácter permanente.* Este principio señala al control como una herramienta continua y duradera para monitorear las técnicas y actividades de una institución.
5. *Carácter técnico y especializado del control.* Es el soporte necesario para su funcionamiento, cumpliendo con los requisitos esenciales para su desempeño.
6. *Legalidad.* Esto supone el pleno sometimiento del proceso de control, teniendo en cuenta las leyes, normas y reglamentos que son necesarios para su actuación.
7. *Debido proceso de control.* Vela por la deferencia y cumplimiento de las normas y de los derechos de las personas naturales y jurídicas.

8. *Eficiencia, eficacia y economía.* El control cumple sus propósitos, gracias a este principio que, además, resalta la calidad y el empleo apropiado de los bienes.
9. *Oportunidad.* Entendida como el momento apropiado para que el control pueda realizarse, bajo los escenarios correctos y convenientes.
10. *Objetividad.* Los controles se ejercen bajo los cimientos de una imparcial y ecuánime valoración de los principios de hecho y de derecho, previniendo juicios subjetivos.
11. *Materialidad.* El control concentra sus acciones en las actividades económicas más importantes o relevantes de la institución auditada.
12. *Carácter selectivo del control.* Hace referencia a la acción que ejecuta el sistema en sus instituciones, organismos y sus importantes funciones. esto representa un mayúsculo riesgo de cometer actos contrarios a la gobernabilidad.
13. *Presunción de licitud.* Señala que los órganos funcionales y sus trabajadores han cumplido estrictamente con las disposiciones reglamentarias y administrativas indicadas.
14. *Acceso a la información.* Indica la facultad que tienen los órganos de control para solicitar, saber y analizar los datos y documentos acerca de las actividades de las instituciones sometidas al control gubernamental. En otras palabras, comprende la accesibilidad

gratuita, masiva, *online* e ilimitada a las bases informáticas de las instituciones cometidas al Sistema Nacional de Control.

15. *Reserva*. Mientras se lleve a cabo el proceso de control, está estrictamente prohibido divulgar información que pueda suscitar daños a la unidad, equipo o sistema. Al concluir el servicio de auditoría y previa notificación, el informe se hará público y estará disponible en su totalidad vía Internet.

16. *Continuidad de las actividades*. Consiste en que la institución debe continuar en funcionamiento cuando se esté realizando el control.

17. *Publicidad*. Esto incluye la propagación adecuada de los resultados, levados a cabo por los órganos de control, a través de los procedimientos que los CGR contemple apropiados.

18. *Participación ciudadana*. Permite que los ciudadanos contribuyan durante la ejecución del control gubernamental.

19. *Flexibilidad*. En el proceso de los controles se debe dar prioridad a los objetivos planificados, para que las omisiones de los procedimientos no afecten la eficacia de la actividad a verificar.

### **C. Dimensiones**

De acuerdo con la CGR (2016), existen tres tipos de servicios de control:

#### **a) Servicios de control previo**

Los servicios de control previo cumplen con las siguientes tareas:

- Validar presupuestos de obra adicionales y servicios de supervisión.

- Reportar actividades que comprometan de cualquier forma la condición crediticia o financiera del gobierno.
- Brindar opiniones acerca de contratos de carácter secreto militar o secreto interno.

Debido a la estructura de cada tipo de servicio de control gubernamental, se presentan diferentes procesos. Respecto al control previo, el primer paso dentro de este es la difusión del Informe Previo. Según la CGR (2016), este informe es un documento técnico que incluye los resultados de la prueba, análisis y consistencia de los documentos de respaldo, incluyendo borrador de contrato, dictámenes, facilitación y exhaustividad de la información presentada de acuerdo a la normatividad aplicable en las operaciones.

#### **b) Servicios de control simultáneo**

Aquí destacan el control concurrente, la orientación de oficio y la visita de control.

- *Control concurrente.* Es implementado como un proceso de seguimiento sistemático y multidisciplinar, y su finalidad es realizar una evaluación, por medio de la ejecución de diferentes mecanismos-
- *Orientación de oficio.* Se trata de un método que notifica mediante (por escrito y en el momento oportuno) al titular de la entidad, o a quien actúe en su nombre, acerca de la

presencia de situaciones potencialmente peligrosas y de errores u omisiones en la gestión.

- *Visita de control.* Es un método que incluye la participación en eventos en transcurso, que se encuentran asociados con el otorgamiento de bienes, la prestación de servicios o la realización de asuntos públicos, verificando que su efectucción se ajuste a la normatividad actual.

Según la CGR (2019), establece que las etapas de los Servicios de Control Concurrente son:

- a) *Etapas de planificación.* En esta etapa se formula el Plan de Control por parte del Comité de Control, la cual es aprobada por un órgano desconcentrado, la CGR, o el organismo u órgano responsable del Control. Dicho Plan incluye, los alcances, propósitos y mecanismos que establecen la estrategia del Control Simultáneo a ejecutar.
- b) *Etapas de ejecución.* Aquí se desarrollan y documentan los mecanismos para cada control. De esta manera, se conseguirán evidencias que permitirán determinar la existencia o no de circunstancias desfavorables, según las características específicas de sus derivados, desarrollados en la presente Directiva.
- c) *Etapas de elaboración del informe.* Esta es la etapa de elaboración de los informes de cada uno de los Controles Simultáneos, según sus características específicas, desarrollados en esta Directiva. Los informes revisan, según corresponda, el contenido del plan

de control respectivo, una lista de documentos y herramientas contra los cuales analizar y evaluar las actividades o períodos de control que se han implementado, la determinación de circunstancias de eventos adversos, estado similar, así como conclusiones generales y recomendaciones.

### c) Servicios de control posterior

Según la CGR (2019), aquí destacan los siguientes servicios:

- *Auditoría de cumplimiento.* Es una auditoría efectiva que tiene como objeto establecer la medida en la que las instituciones han cumplido con el ordenamiento, los reglamentos internos y las condiciones contractuales acordadas, durante el desempeño de sus tareas y al momento de utilizar y manejar la Hacienda del Estado.
- *Auditoría financiera.* Se realiza una evaluación de los EE.FF. de las instituciones, para realizar una opinión independiente y profesional con respecto a su razonabilidad. De modo que, se pueda acrecentar la confianza de los usuarios sobre los estados EE.FF. Asimismo, constituye un instrumento para rendir cuentas y ejercer el control sobre la Cuenta General de la República.
- *Auditoría de desempeño.* Es el significado de competencia, parquedad y calidad de la producción y provisión de los productos por parte de las instituciones públicas para conseguir resultados que beneficien a la ciudadanía. De igual

modo, está orientada a la consecución de la mejora continua dentro de la gestión gubernamental, impulsando la activación de la gestión por resultados, así como la rendición de cuentas.

- *Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad.* Comprende una injerencia oportuna y concisa, para comprobar los hechos con indicios de supuestas alteraciones y para determinar las responsabilidades de tipo civil, penal o administrativo, según corresponda.

La CGR (2019) por medio de la nueva Directiva N° 007-2019-CG/NORM, señala que las etapas para este tipo de servicio son:

- a) *Planificación.* Esta fase inicia con la aprobación del Expediente del Servicio de Control Específico, comenzado desde la fecha de registro del servicio de control en la solicitud respectiva, para pasar a elaborar el Plan de Control Específico.
- b) *Ejecución.* La realización de los Servicios de Control Específico de Presunta Irregularidad es el período durante el cual se desarrollan y documentan los procedimientos establecidos en el Plan de Control Específico, para comprobar si existen o no factores determinantes de responsabilidad civil, penal o administrativa, con base en hechos con prueba suficiente y adecuada de supuestas o alegadas irregularidades.

c) *Elaboración de informes.* Al finalizar el período anterior, el Comité de Control elaborará los informes correspondientes para cada tipo de responsabilidad identificada, los cuales serán comunicados al Jefe de Unidad o al responsable de la unidad dependiente y a las autoridades competentes sobre las irregularidades, conclusiones y recomendaciones formuladas, a fin de iniciar las acciones que correspondan.

## 2.2.2 Desempeño laboral

### A. Definición

Milkovich & Boudreau (1994) señalan que por medio de la evaluación del desempeño se podrá medir la actuación de un empleado, es decir, el grado en que este cumple con las demandas de su puesto.

### B. Razones para evaluar el desempeño

McGregor (como se citó en Chiavenato, 2009) señala que las razones principales que explica la inclinación de las empresas en evaluar el desempeño de sus trabajadores son las siguientes:

- *Recompensas.* Proporciona un ensayo ordenado que contribuye a discutir el aumento salarial, la promoción, la transferencia y, a menudo, los trabajadores despedidos. Esta es una evaluación de mérito.
- *Realimentación.* Las evaluaciones brindan información sobre las percepciones de aquellos con quienes interactúan los empleados, tanto en términos de habilidades como actitudes.



- *Desarrollo.* Se puede saber con exactitud sobre sus puntos fuertes (lo que puede utilizar más intensamente en su puesto de trabajo) y sus debilidades (lo que necesita desarrollar mediante formación o desarrollo personal).
- *Relaciones.* Contribuye a que los trabajadores mejoren su relación con quienes los rodean (gerente, compañeros de trabajo, subordinados).
- *Percepción.* Proporciona para cada colaborador el significado de saber que los individuos en su retraso están pensando en ello. Esto mejora la conciencia en ellos y respecto a su ambiente social.
- *Potencial de desarrollo.* Permite identificar el nivel promedio del potencial de desarrollo de la organización de sus empleados para identificar programas de evaluación y desarrollo, línea de carrera, ocupación, etc.
- *Asesoría.* La evaluación proporciona a los gerentes o profesionales del capital humano información que se utilizará para asesorar y guiar a los empleados.

### C. Dimensiones

#### a) Desempeño de tarea

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2007) señala que el desempeño de tarea es el concepto clásico de acción, es decir, indica los actos que se producen para cumplir con las funciones asumidas por la empresa.

A diferencia de otros modelos de desempeño, las manifestaciones conductuales de las personas relacionadas con la tarea varían según la ubicación, sin embargo, son comunes las asociadas con el desempeño contextual y el comportamiento contraproducente.

#### **b) Desempeño contextual**

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2007) menciona que este tipo de desempeño presenta variables reguladoras que se encuentran relacionadas con el ambiente, el cual actúa como catalizador, facilitador e incluso como inhibidor. Las variables pueden operar individualmente y en grupos, y forman parte del clima laboral, los puestos laborales y la motivación.

#### **c) Conductas contraproductivas**

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2007) indica que el comportamiento contraproductivo es aquel comportamiento intencionado que realiza un trabajador y que va en contra de los intereses legítimos de la organización. Este modelo se diferencia de los anteriores, debido a que aquí el desempeño es indeseable; sin embargo, sucede y es relevante evaluarlo si se considera algún CO importante y medible.

### **D. Metodología para evaluar el desempeño laboral**

El Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (2007) manifiesta que existe una completa referencia que conduce a saber y entender acerca de las diferentes metodologías que se pueden implementar. Cuando se realice un tipo de evaluación, se vuelve necesario esbozar ciertas perspectivas a tener en cuenta al momento de elegir un método.

Los métodos utilizados para conocer el desempeño se dividen en dos grupos:

- a) Perfil de la organización (datos, nivel de productividad, cantidad de ausencias, horas perdidas, etc.)
- b) Valoración subjetiva (cuando un sujeto califica a otro). Este grupo puede subdividirse en:

- Referirse a preestablecidos criterios: calificación (“rating”). La más famosa es la BARS (Behaviorally Anchored Rating Scales) formada por anclas conductuales como ejemplos de conductas evaluadas (Smith y Kendall, 1963).
- No se refiere a un estándar específico, sino a otra manera de orden (“ranking”). Aquí se puede comparar la calificación con otras (Quijano, 1992 y 1997).

A nivel conceptual se distingue entre métodos de medida y tipos de criterio. Pueden clasificarse en:

- *Criterios inmediatos*. Medir el rendimiento de alguien en un momento determinado.
- *Criterios intermedios*. Medir el rendimiento durante un período de tiempo.
- *Criterios finales*. Resuma el valor general que un sujeto tiene para la empresa.

También existe otro modo de clasificarlos: rendimiento típico o rendimiento máximo (Sackett, Zedeck y Fogli, 1988; Klehe y Anderson,

2005). Este último hace hincapié en realizar todo lo posible sin límites y con la máxima motivación.

En el momento en el que se debe escoger un método, se debe tomar tres decisiones principales en función del objetivo de la evaluación:

- *Dirección*. Medición global o mundial.
- *Reglamento vs. estándar*. Medir contra un estándar o hágalo usando una medida absoluta.
- *Rendimiento típico vs. máxima ejecución*. En general, cosas que permiten que los sujetos se diferencien y hagan cambios (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2007).

### 2.2.3 Colaboradores

#### A. Definición

El Congreso de la República (2003) señala que los trabajadores públicos de las municipalidades aplicarán el régimen general del trabajo en la gestión administrativa estatal de conformidad con la ley. Asimismo, este tipo de trabajadores se encuentran supeditados al régimen laboral de ejercicio privado, reconociéndose sus derechos.

#### B. Los procedimientos administrativos

El Congreso de la República (2003), indica que el medio administrativo se gasta con la decisión que tome el titular, exceptuando los tributos.

Una vez consumido este medio, se procederá a ejecutar estas acciones:

- Acción de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional por ordenanzas municipales que resulten inconstitucionales.

- Acción popular ante el Poder Judicial contra los decretos municipales.
- Acción contencioso-administrativa, contra los pactos y resultados para tratar aquellos asuntos de naturaleza administrativa.

## 2.2.4 Municipalidad

### A. Definición

La Ley de Municipalidades N.º 27972 (2003) manifiesta que el gobierno local es el ente básico del territorio gubernamental y el cauce de participación inmediata en aquellos tópicos públicos, en los que se desarrolla la institucionalización y gestión autónoma de las demandas de las comunidades, es decir, las municipalidades provinciales y distritales son organismos gubernamentales encargadas de promover el desarrollo de la localidad; además, tienen personalidad jurídica de derecho público y son capaces de llevar a cabo sus propósitos.

### B. Clasificación

La Ley de Municipalidades N.º 27972 (2003) señala la siguiente clasificación que tienen las municipalidades:

- *Por jurisdicción*: Se dividen en municipalidad provincial, distrital y de centro poblado.
- *Por régimen especial*: Son Municipalidad Metropolitana de Lima y municipalidades fronterizas.

### **C. Tipos**

Según la ley de Municipalidades, N° 27972 (2003) existen municipalidades de provincia o distritos. Las ciudades fronterizas y el Municipio de Lima presentan un régimen especial. Las ciudades directamente debajo de los centros densamente poblados se establecen bajo esta ley.

### **D. Funciones específicas generales**

Según la ley de Municipalidades, N° 27972 (2003), existen condiciones de jurisdicción exclusiva o compartida.

Las funciones a nivel municipal se originan de las facultades que se realizan en forma exclusiva o compartida entre los municipios provinciales y distritales.

Entre las facultades y funciones dispuestas por esta Ley, se encuentran:

- a) Plan integral de desarrollo local y plan maestro de ordenamiento territorial provincial. Las ciudades provinciales se encargan de fomentar y facilitar la planificación maestra del desarrollo adecuado a su provincia, así como el conjunto de prioridades propuestas en la planificación del desarrollo local.
- b) Continuar impulsando la coordinación estratégica de los planes maestros de desarrollo distritales. El uso de locales emitidos por las ciudades dependientes del gobierno central debe cumplir con la planificación general y los reglamentos de la provincia y ciudad directamente dependientes del gobierno central.

- c) Promover, apoyar y ejecutar proyectos de inversión y servicios públicos de la ciudad que reflejen de manera óptima los factores externos o de eficiencia económica a nivel provincial; con este fin, celebran acuerdos relacionados con sus respectivas ciudades administradas centralmente.
- d) Expedir reglamentos técnicos generales, en temas de ordenación y en materia de conservación del medio ambiente.

### **2.3 Bases filosóficas**

Mautz & Sharaf (1961) consideran que la filosofía de auditoría se ocupa de ideas abstractas y se basa en los tipos de conocimiento más básicos; tiene una estructura lógica de postulados, conceptos y técnicas. Es, por supuesto, un estudio intelectual serio digno de ser llamado "disciplinado" en el sentido habitual del término. Por esta razón, la auditoría requiere un gran esfuerzo intelectual. Es a través de este esfuerzo que se puede descubrir, desarrollar, comprender y utilizar la teoría fundamental en beneficio de la profesión.

### **2.4 Definiciones de términos básicos**

#### **Acciones correctivas**

Se determinan medidas que son empleadas para corregir escenarios desfavorables indicados en los informes de control (CGR, 2020).

#### **Acciones preventivas**

Engloba un grupo de medidas para prever el impacto negativo en los resultados del proceso, en respuesta a los escenarios desfavorables identificados (CGR, 2020).

**Comisión de control**

Es un grupo de especialistas que se encuentran a cargo de los servicios de control. Asimismo, dicha comisión puede tener la participación de expertos (CGR, 2020).

**Debido proceso de control**

Incluye el aseguramiento de que cualquier organización o individuo, en el proceso de control integrado, respete y se adhiera a los mecanismos que certifiquen la evaluación de sus quejas y permita, después de escucharlas, resolverlas según la normativa actual (CGR, 2016).

**Evidencia**

Es información conseguida por medio de la ejecución de ciertas técnicas que van a permitir la sustentación de las conclusiones del control (CGR, 2020).

**Gestión pública**

Engloba un grupo de acciones que suscitarán a que las instituciones puedan lograr con sus metas, enmarcadas en las políticas de gobierno definidas por el poder ejecutivo (CGR, 2016).

**Rendición de cuentas**

Hace referencia a la obligación que tienen los trabajadores públicos a comunicar a las autoridades y ciudadanos sobre los bienes del gobierno que han estado bajo su responsabilidad, así como de sus cometidos y fines (CGR, 2016).

**Servidor público o funcionario**



Es toda persona, independientemente de su modo de trabajo reconocido, que mantiene un empleo, una relación contractual o una relación de cualquier tipo con una organización (CGR, 2016).

## **2.5 Hipótesis de la Investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

El control gubernamental tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, distrito de Sayán, en el año 2019.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

Los servicios de control previo tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, distrito de Sayán, en el año 2019.

Los servicios de control simultáneo tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, distrito de Sayán, en el año 2019.

Los servicios de control posterior tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, distrito de Sayán, en el año 2019.

## 2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable control gubernamental*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>VARIABLE 1:</b>  CONTROL GUBERNAMENTAL	CGR (2016). El control gubernamental tiene como tareas la de monitorear, alertar y verificar los ejercicios y resultados de la gestión gubernamental, considerando los niveles de competencia, transparencia y operatividad en el empleo y destino del capital del Estado, así como la implementación de la normatividad, políticas y regímenes para evaluar los sistemas operativos, de gestión y de control, con el propósito de optimizarlos por medio de la ejecución de prácticas profilácticas y correctivas.	Servicios de control previo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adicionales y supervisión de obras públicas</li> <li>- Endeudamiento</li> <li>- Adquisiciones de orden interno</li> </ul>	1 – 3	Likert
		Servicios de control simultáneo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control concurrente</li> <li>- Visita de control</li> <li>- Orientación de oficio</li> </ul>	4 – 6	
		Servicios de control posterior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoría de cumplimiento</li> <li>- Auditoría financiera</li> <li>- Auditoría de desempeño</li> <li>- Auditoría forense</li> </ul>	7 – 10	

**Nota.** Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2  
Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Milkovich & Boudreau (1994). La evaluación del desempeño es el proceso por medio de la cual se podrá medir la actuación de un empleado, es decir, el grado en que este cumple con las demandas de su puesto.	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de Toma de Decisiones</li> <li>- Capacidad de Organización y Planificación</li> <li>- Capacidad de Resolución de Problemas</li> <li>- Conocimientos Técnicos</li> <li>- Productividad</li> </ul>	11 – 15	Likert
		Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación a objetivos y resultados</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Compromiso con la organización</li> <li>- Colaboración y cooperación con compañeros</li> <li>- Compartir y transmitir conocimiento</li> </ul>	16 – 20	
		Conductas contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral</li> <li>- Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo</li> <li>- Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales</li> <li>- Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo</li> <li>- Ritmo voluntario eficiente del trabajo</li> </ul>	21 – 25	

**Nota.** Fuente: Elaboración propia.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño Metodológico

##### 3.1.1 Tipo

El tipo de investigación que se lleva a cabo en el presente estudio es una investigación aplicada, en donde se busca obtener conocimientos sobre hechos para aplicar de manera inmediata al problema planteado, para encontrar las relaciones entre el Control Gubernamental y el Desempeño Laboral en la MDS.

Behar (2008) señala que este tipo de investigación es praxis y operativo, puesto que procura aplicar o emplear los conocimientos que han sido adquiridos.

##### 3.1.2 Enfoque

Al reflexionar, se concluye que la presente investigación reúne las condiciones necesarias para ser considerado un enfoque cuantitativo, puesto que propone un aporte sobre temas reales y que pueden ser observadas y medidas.

Bernal (2010) señala que este enfoque asegura medir los fenómenos. Esto indica que se puede globalizar los resultados.

### 3.1.3 Diseño

De acuerdo a la etapa y secuencia, la investigación que se realiza es no empírico, puesto que no existe control para la variable independiente, es decir, es un hecho que sucedió precedentemente.

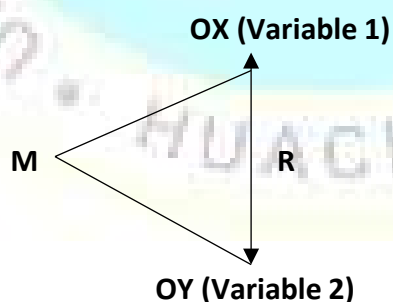
Hernandez, Fernandez & Baptista (2014) indica que en un estudio no experimental no se manejan de modo deliberado las variables.

A su vez, el diseño es de tipo transversal puesto que los datos son recopilados en un momento, el cual se definen variables y analiza su incidencia e interrelación en solo corte al personal administrativo de la MDS.

Liu y Tucker (como se citó en Hernández, et al., 2014) mencionan que a través de un estudio transeccional, el investigador puede recopilar la información en un solo tiempo.

Las variables que intervienen se relacionan entre sí de acuerdo al siguiente diagrama:

Gráfico del diseño de investigación



M = Muestra

OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad

OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad

X = Control gubernamental

Y = Desempeño laboral

R = Grado de relación de las variables

### 3.1.4 Nivel de la investigación

Este trabajo de investigación es de nivel correlacional, ya que se espera entender la asociación entre el Control Gubernamental y el Desempeño Laboral en la MDS.

Hernández, et al. (2014) indican que esto logra conocer el nivel de correspondencia entre dos o más variables.

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

Tamayo (2003) señala que la población integra todas las unidades de análisis con las que cuenta el estudio.

La población total de esta investigación es finita y está conformada por 180 personas, todos son colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Sayán a la fecha de realizada esta investigación, tal como se indica:

Tabla 3

*Personal que labora en la Municipalidad Distrital de Sayán*

<b>CATEGORÍA LABORAL</b>	<b>POBLACIÓN</b>
PERSONAL D.L. 276	85
PERSONAL D.L. 728	27
PERSONAL TERCEROS	68
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

**Nota.** Fuente: Elaboración propia

### 3.2.2 Muestra

Tamayo (2003) señala que la muestra figura las partes de la población, la cual simultáneamente debe ser representativa de la misma.

El siguiente procedimiento se utiliza para hallar la muestra, obteniéndose 123 trabajadores:

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

Donde:

**n** = Tamaño de la muestra, dado que se quiere obtener.

**Z** = Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

**p** = Proporción de funcionarios, servidores, terceros y practicantes que laboran en la Municipalidad Distrital de Sayán, quienes tengan la particularidad que mediremos. (Asumimos  $p = 0.5$ )

**q** = Proporción de personal entre funcionarios, servidores, terceros y practicantes que laboran en la Municipalidad Distrital de Sayán, que no tiene la característica de interés. ( $Q = 0.5$ , valor asumido debido al desconocimiento de Q).

**E** = Margen de error 5%

**N** = Población

Reemplazando se obtiene:

$$n = \frac{1.96^2 \times 180 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 (180 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n = 123$  personas.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnicas a emplear**

Arias (2012) señala que una técnica de investigación permite la obtención de la información. Las técnicas son muchas y existe una específica para cada disciplina.

En este caso, el diseño a desarrollar es de investigación de campo, por lo que se usará la técnica de la encuesta, esta permitirá obtener información sobre el Control Gubernamental, lo cual es importante para conocer si existe una correspondencia con el Desempeño Laboral en la MDS.

#### **3.3.2 Descripción de los instrumentos**

Arias (2012) afirma que se necesita de un medio material para conseguir los datos, este medio es llamado instrumento.

Como se mencionó anteriormente, la encuesta realizada fue escrita, para ello se realizó un cuestionario con preguntas cerradas como instrumento.

El cuestionario es el medio que se diseña de forma escrita y que contiene un conjunto de interrogantes. Asimismo, es un cuestionario autoadministrado, puesto que el encuestado tendrá la libertad de llenarlo sin que el encuestador intervenga en esta acción Arias (2012).

### **3.4 Técnicas para el Procesamiento de la Información**

En la actualidad, en la investigación científica, los análisis estadísticos se realizan utilizando programas informáticos estadísticos, como SPSS o Stagraphic. Para este estudio se utilizará el software IBM SPSS.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

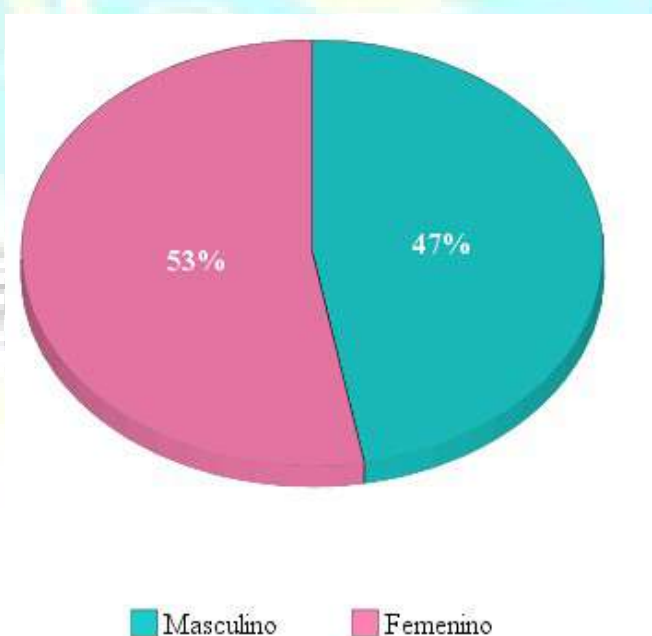
#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1 Descripción general de los encuestados

Tabla 4  
*Género de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	58	47%
Femenino	65	53%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 1.* Género de los encuestados

Se realizó una encuesta a 123 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, sobre su género, de los cuales el 47% son varones y el 53% son mujeres.

Tabla 5  
Estadísticos

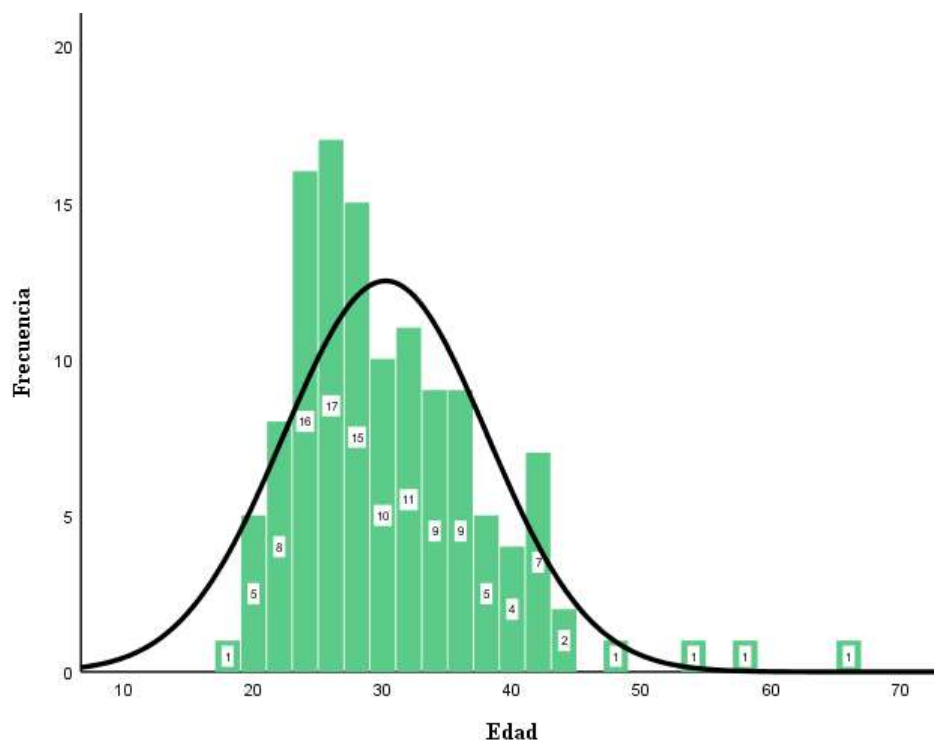
N	Válido	123
	Perdidos	0
Media		30,20
Mediana		28,00
Moda		24
Desv. Desviación		7,855
Varianza		61,704
Asimetría		1,421
Error estándar de asimetría		,218
Curtosis		3,366
Error estándar de curtosis		,433
Rango		47
Mínimo		18
Máximo		65
Percentiles	5	20,20
	25	25,00
	50	28,00
	75	35,00

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

Se aprecia en la Tabla 5, que la edad promedio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán es de 30 años. Además, el 50.4% de los trabajadores tiene una edad inferior a los 28 y el 49.6% tiene una edad igual o superior a los 28. Finalmente, la mayoría de los trabajadores tienen 24 años, representando un 8.9% de los trabajadores.

Se observa que la edad de los encuestados se dispersa con respecto al promedio es de 7,855.

Se observa, que el primer percentil indica que 5% de los colaboradores son menores de 20 años y el 95% de los encuestados son mayores de 20 años. Así mismo, el segundo percentil indica que el 25%, son menores de 25 años y el 75% de los encuestados son mayores de 25 años.



*Figura 2. Estadísticos*

Según la figura número 2 se aprecia que el conjunto de datos muestra una asimetría negativa, es decir que el conjunto de datos se encuentra ubicado al lado izquierdo, con un valor de 1,421; además se muestra que la curva es leptocúrtica de 3,366; es decir, hay datos fuertemente concentrados en la media, es una curva muy pronunciada.

Tabla 6  
Edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 18 años	1	1%
De 19 a 25 años	29	24%
De 26 a 31 años	48	39%
De 32 a 38 años	28	23%
De 39 a 45 años	13	11%
De 46 a 52 años	1	1%
De 53 a 58 años	2	2%
Mayores de 59 años	1	1%
Total	123	100%

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

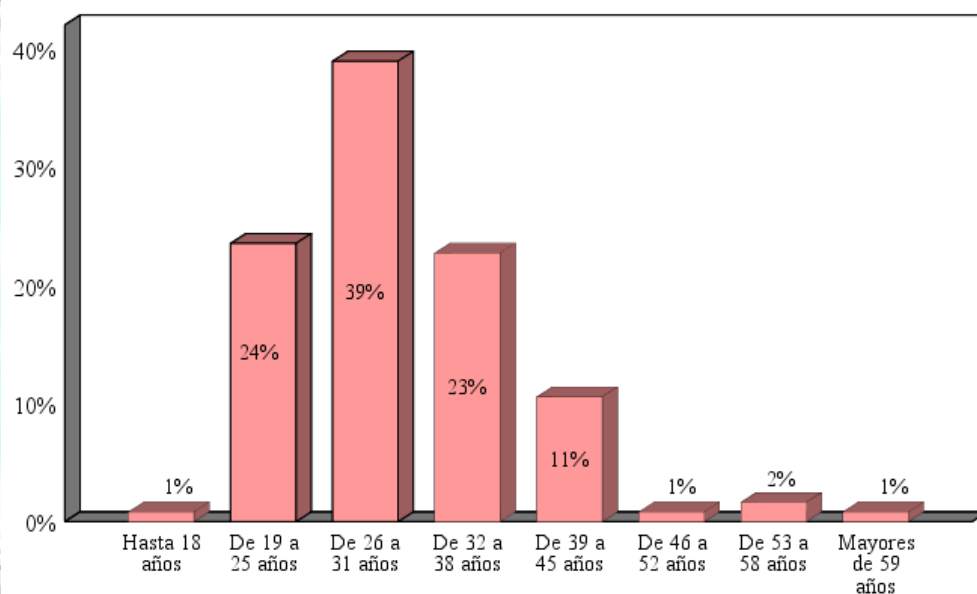


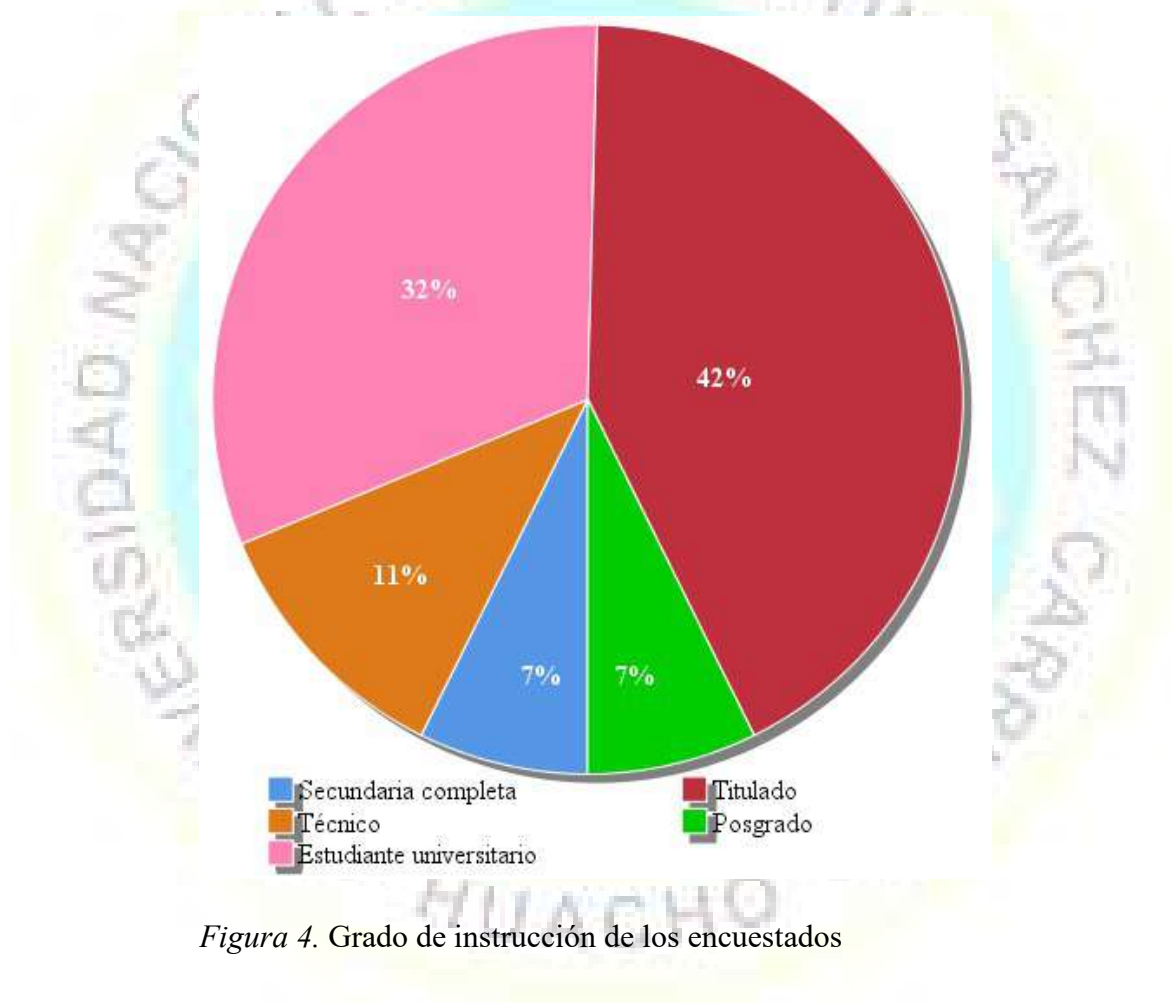
Figura 3. Edad de los encuestados

Podemos observar en la Tabla 6 que el 39% de los trabajadores tienen entre 26 años a 31 años, el 24% está entre 19 años a 25 años, el 23% tiene entre 32 años a 38 años, el 11% de los trabajadores tienen entre 39 años a 45 años, el 2% tiene entre 53 años a 58 años y los que tienen 18 años, de 46 a 52 años, mayores de 59 años, representan al 1% cada uno.

Tabla 7  
Grado de instrucción de los encuestados

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Secundaria completa	9	7%
Técnico	14	11%
Estudiante universitario	39	32%
Titulado	52	42%
Posgrado	9	7%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

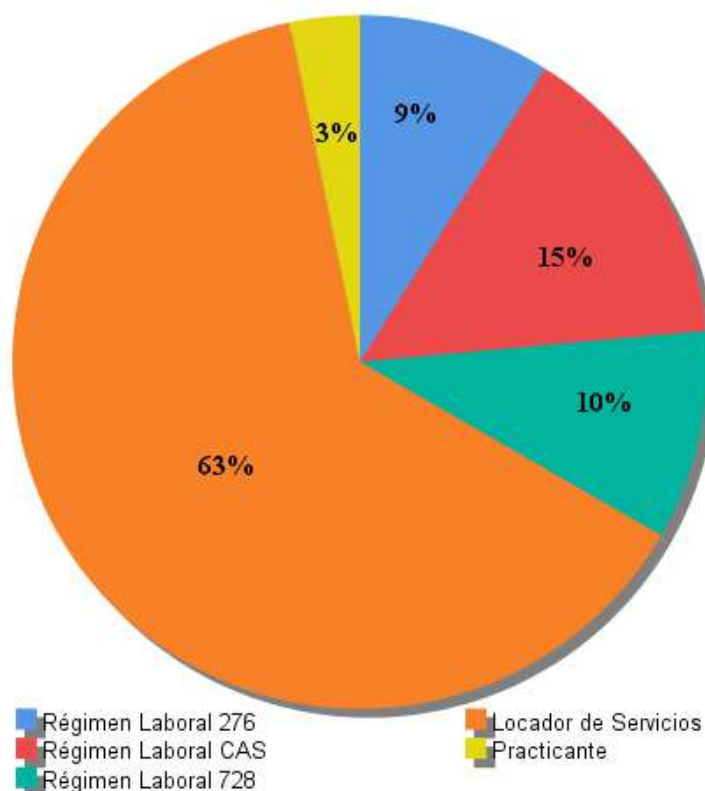


Se realizó una encuesta a 123 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sayán, sobre su grado de instrucción, de los cuales el 42% cuentan con título universitario mientras que solo el 7% con al menos un posgrado.

Tabla 8  
*Régimen laboral de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
Régimen Laboral 276	11	9%
Régimen Laboral 1057 o CAS	18	15%
Régimen Laboral 728	12	10%
Locador de Servicios	78	63%
Practicante	4	3%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 5.* Régimen laboral de los encuestados

Se realizó una encuesta a los 123 colaboradores seleccionados de manera aleatoria de la Municipalidad de Sayán, respecto su régimen laboral, de los cuales el 63% brindan servicio como terceros mientras que solo el 3% son practicantes.

Tabla 9  
Edad y género de los encuestados

Edad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Hasta 18 años	0%	1%	1%
De 19 a 25 años	12%	11%	24%
De 26 a 31 años	20%	19%	39%
De 32 a 38 años	10%	13%	23%
De 39 a 45 años	4%	7%	11%
De 46 a 52 años	1%	0%	1%
De 53 a 58 años	0%	2%	2%
Mayores de 59 años	0%	1%	1%
<b>Total</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

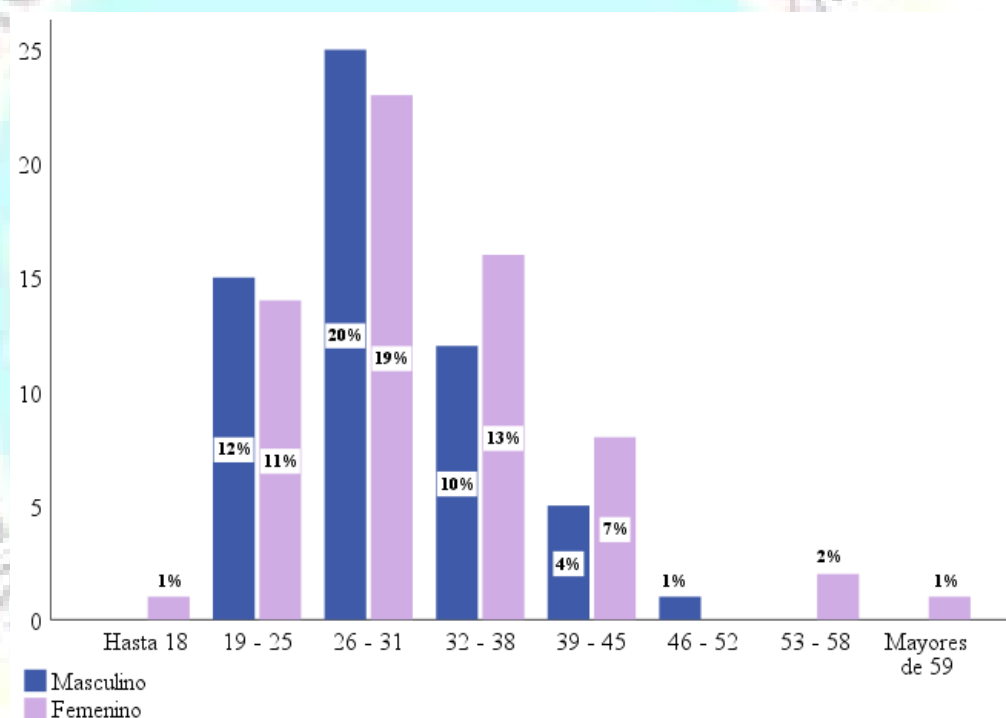


Figura 6. Edad y Género de los encuestados

Se aprecia en la Tabla 9 Edad y Género de los encuestados, que el 39% de los colaboradores están el rango entre los 26 a 31 años, de los cuales 20% son varones representadas por 25 personas y 19% son mujeres representados por 23 personas. Así mismo, hay 14 mujeres y 15 varones representando el 24% del total, están en el rango entre los 19 a 25 años de edad.

Tabla 10  
Grado de estudios y género de los encuestados

Grado de estudios	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Secundaria completa	4%	3%	7%
Técnico	2%	10%	11%
Estudiante universitario	14%	18%	31%
Titulado	24%	18%	42%
Postgrado	3%	4%	7%
<b>Total</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>

Nota: Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

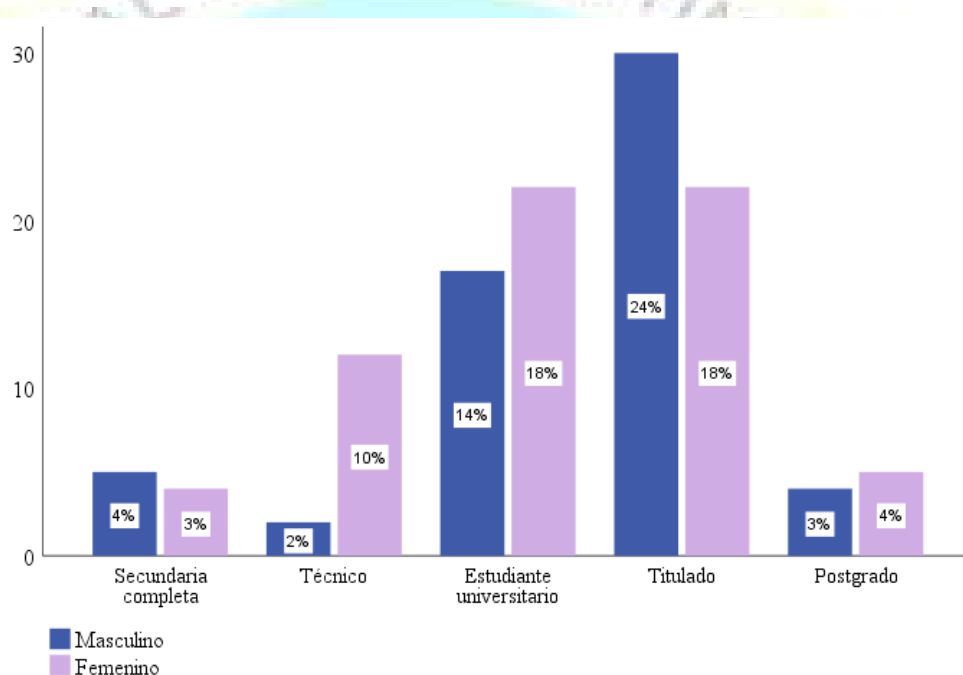


Figura 7. Edad y Grado de Estudios de los encuestados

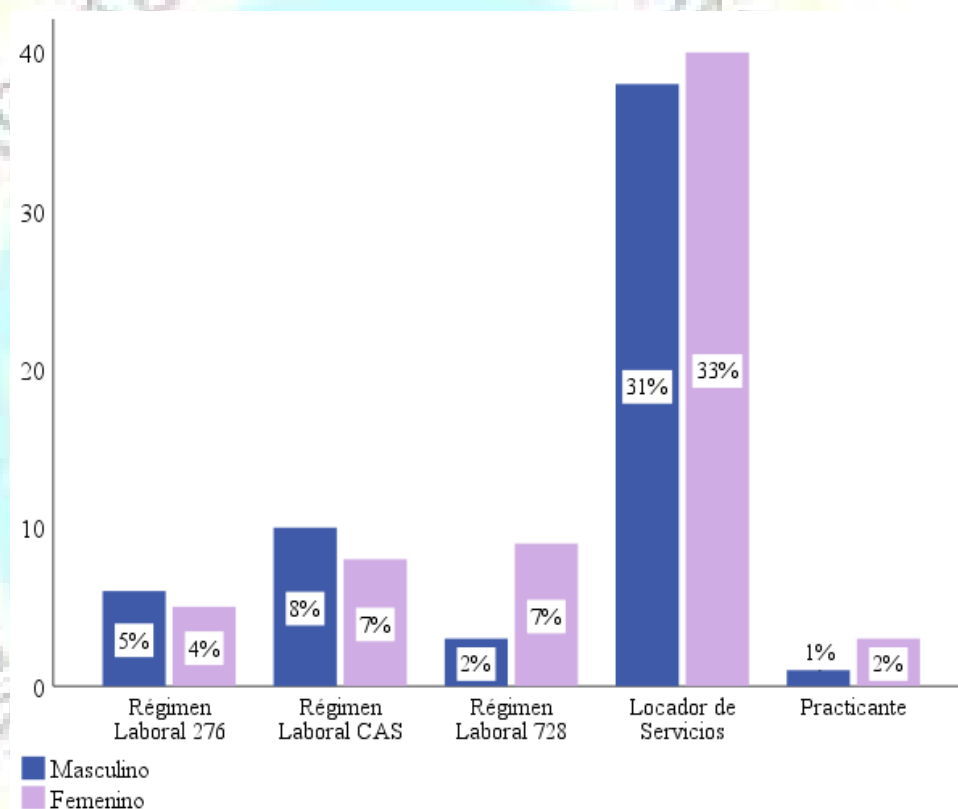
Se aprecia en la Tabla 10 Edad y Grado de Estudios de los encuestados, que el 42% de los colaboradores son titulados, de los cuales 24% son varones representadas por 30 personas y 18% son mujeres representados por 22 personas. Así mismo, hay 22 mujeres y 17 varones representando el 31% del total, son estudiantes universitarios.



Tabla 11  
*Régimen laboral y género de los encuestados*

		Género		Total
		Masculino	Femenino	
Indique su régimen laboral	Régimen Laboral 276	5%	4%	9%
	Régimen Laboral CAS	8%	7%	15%
	Régimen Laboral 728	2%	7%	9%
	Locador de Servicios	31%	33%	64%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 8.* Régimen Laboral y Género de los encuestados

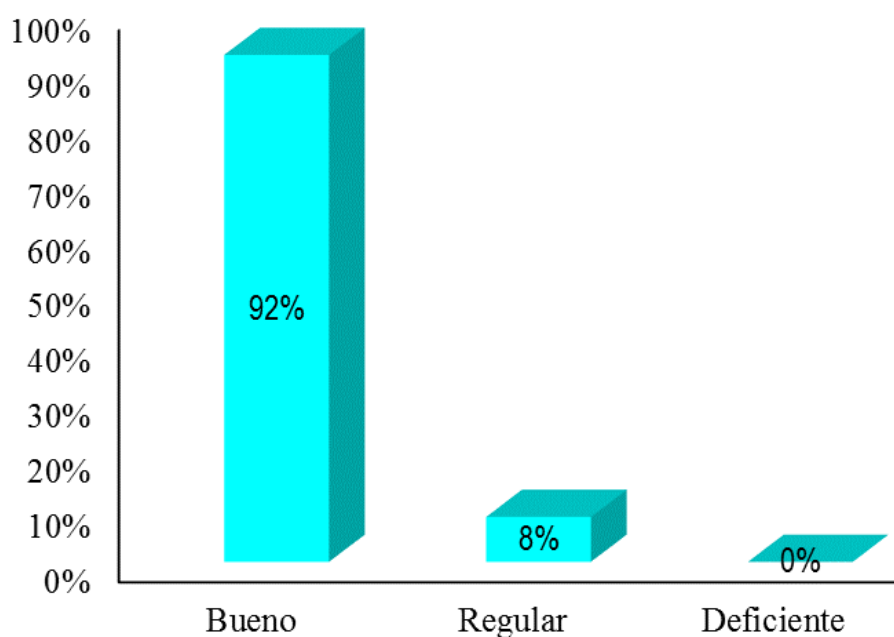
Apreciamos en la Tabla 11 Edad y Grado de Estudios de los encuestados, que el 64% de los colaboradores son Locadores de Servicios, de los cuales 31% son varones representados por 38 personas y 33% son mujeres representados por 40 personas. Así mismo, hay 8 mujeres y 10 varones representando el 15% del total, pertenecen al Régimen Laboral CAS.

#### 4.1.2 Descripción de la variable Control Gubernamental y sus dimensiones

Tabla 12  
*Control Gubernamental*

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	113	92%
Regular	10	8%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



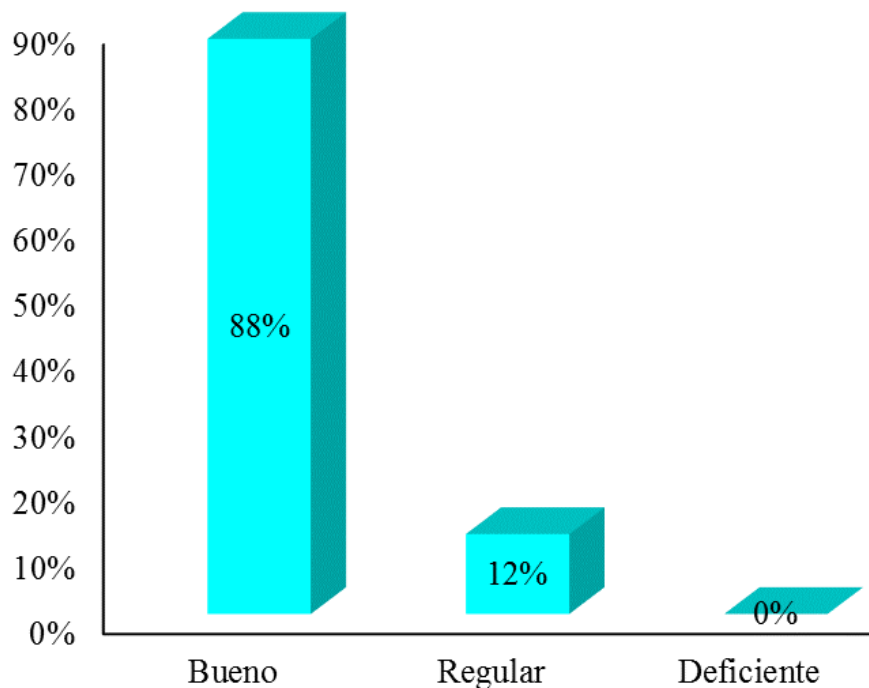
*Figura 9.* Control Gubernamental

Se realizó la encuesta a los 123 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sayán, de ellos el 92% manifiesta que el Control Gubernamental es bueno; en otras palabras, en dicha institución se aplica el Control Previo, Simultáneo y Posterior. Además, el 8% de las personas encuestadas exponen que el Control Gubernamental no es bueno ni deficiente.

Tabla 13  
*Servicios de Control Previo*

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	108	88%
Regular	15	12%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saván.



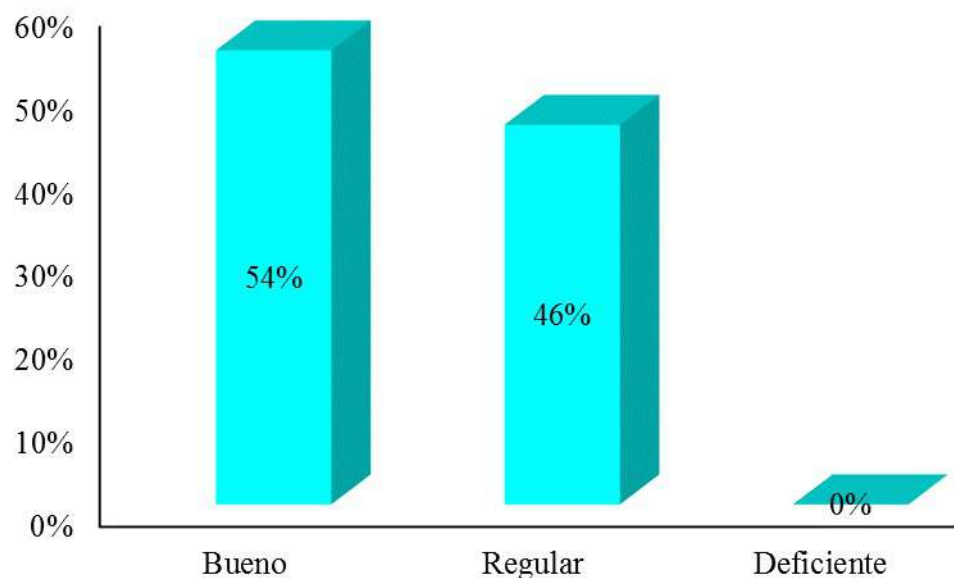
*Figura 10.* Servicios de Control Previo

En la imagen precedente, se muestra que el 88% de los trabajadores cuentan con una opinión positiva respecto de los Servicios de Control Previo. Es decir, se aplica un Ambiente de Control, Evaluación de la Eficacia, Actividades de Control e Información y Comunicación de manera eficiente. Además, el 12% de los trabajadores menciona que opinión es moderada en relación al Control Previo.

Tabla 14  
*Servicios de Control Simultáneo*

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	67	54%
Regular	56	46%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saván.



*Figura 11.* Servicios de Control Simultáneo

En la figura 11 nos muestra que existe un 54% los encuestados manifiesta que los Servicios de Control Simultáneo es bueno. Se entiende que, se aplica la Orientación de Oficio, la Visita de Control y el Control Concurrente, de manera eficiente. Asimismo, el 46% de los trabajadores señalan que el expresan que el Control Simultáneo es moderado.

Tabla 15  
Control Posterior

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	105	85%
Regular	18	15%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saván.

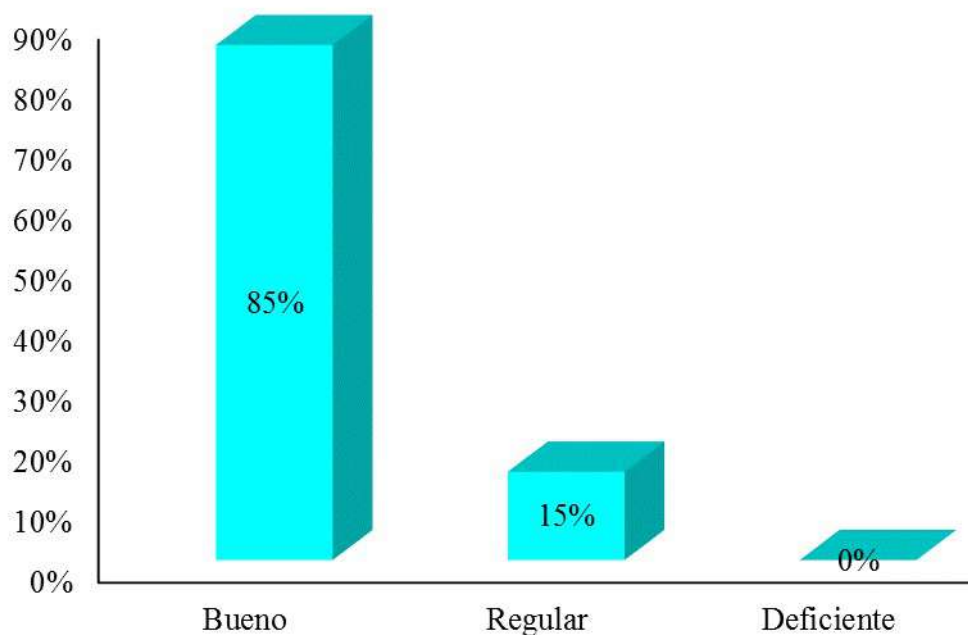


Figura 12. Servicios de Control Posterior

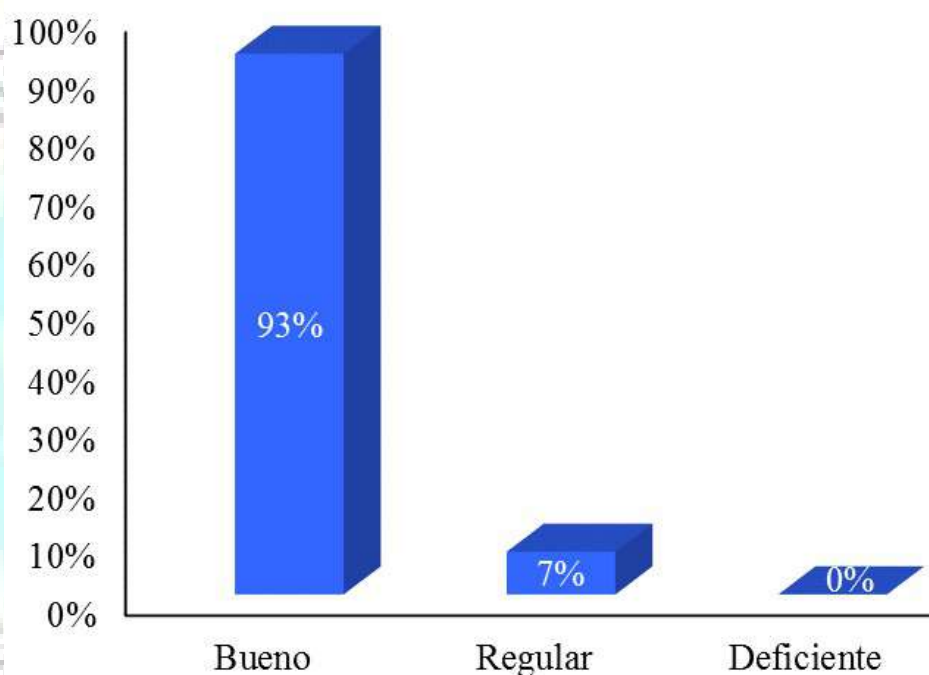
En la figura 12, nos expone que el 85% de los encuestados manifiesta que los Servicios Control Posterior es bueno. Es decir, se aplica la Auditoría de Desempeño, la Auditoría Financiera y la Auditoría de Cumplimiento de manera eficiente. Además, el 15% de los trabajadores considera que el Control Posterior es regular.

#### 4.1.3 Descripción de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

Tabla 16  
*Desempeño Laboral*

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	114	93%
Regular	9	7%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 13.* Desempeño Laboral

En la encuesta realizada a 123 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sayán, de ellos el 93% manifiesta que el Desempeño Laboral es bueno; es otras palabras, en dicha institución se emplea un óptimo Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual y Conductas Contraproductivas. Asimismo, el 7% de los trabajadores expresan que el Desempeño Laboral es moderado.

Tabla 17  
Desempeño de Tarea

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	109	89%
Regular	14	11%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saván.

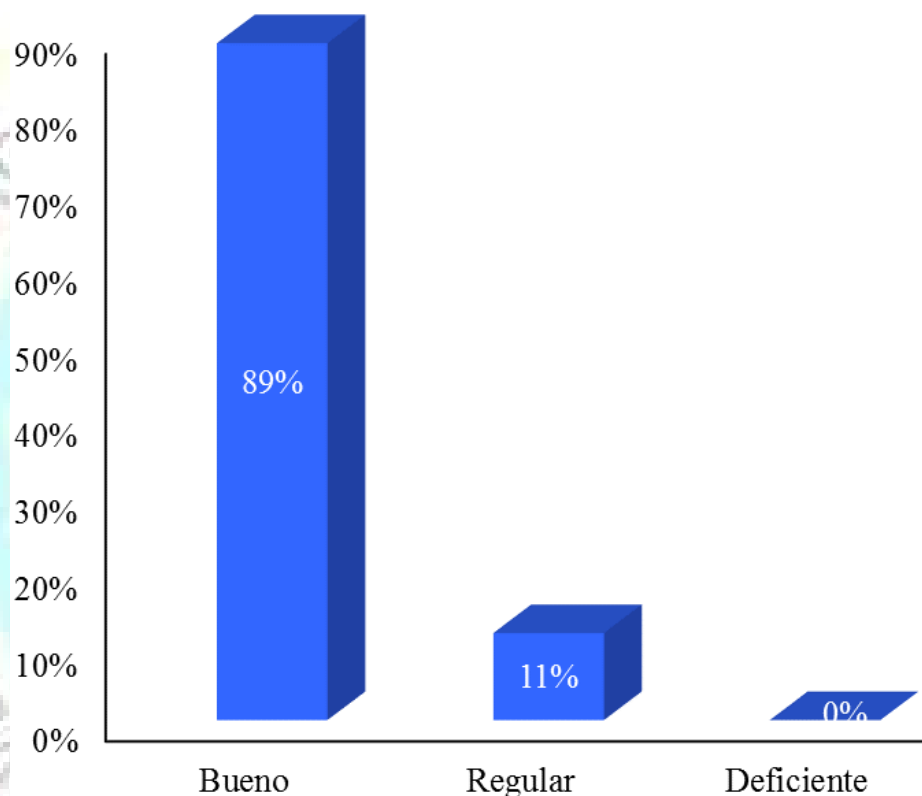


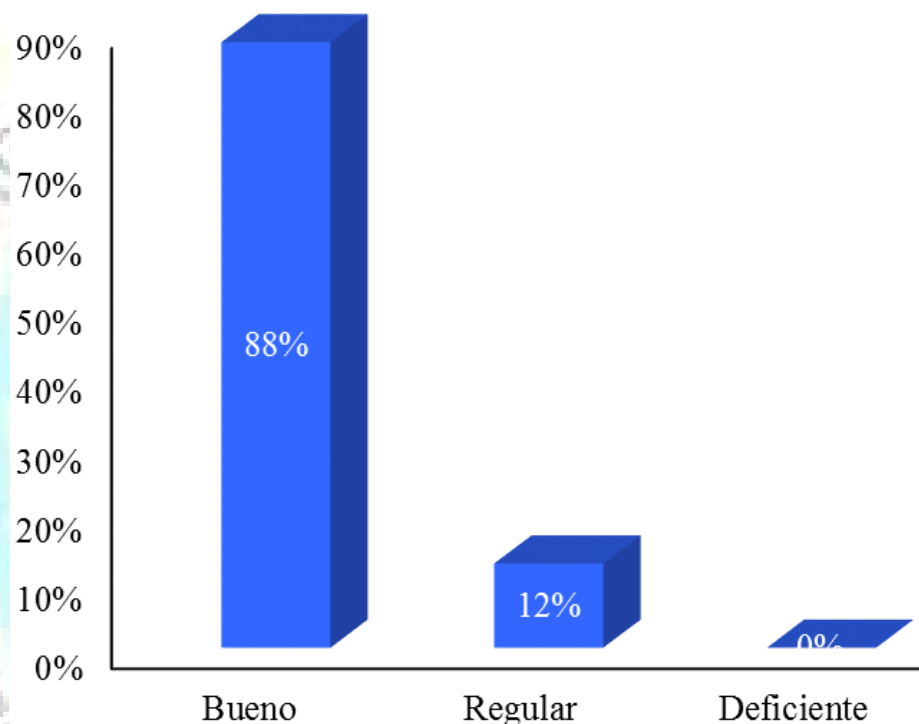
Figura 14. Desempeño de Tarea

En la figura precedente muestra que el 89% de los encuestados manifiesta que el Desempeño de Tarea de los colaboradores es bueno. Es decir, se aplica la Productividad, Capacidad de Toma de Decisiones, Capacidad de Resolución de Problemas, Conocimientos Técnicos, Capacidad de Organización y Planificación. Asimismo, el 11% de los trabajadores expresan que el Desempeño de Tarea es moderado.

Tabla 18  
*Desempeño Contextual*

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	108	88%
Regular	15	12%
Deficiente	0	0%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saván.



*Figura 15.* Desempeño Contextual

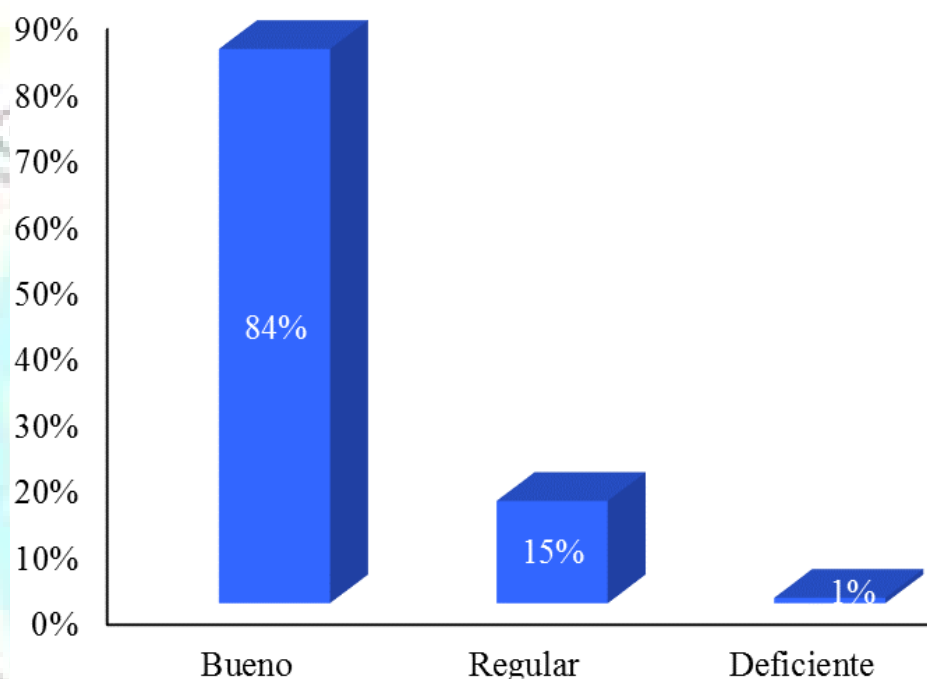
Apreciamos en la figura 15 que el 88% manifiesta que el Desempeño Contextual de los colaboradores es bueno. Es decir, se aplica la Iniciativa, Compromiso con la organización, Orientación a objetivos y resultados, Compartir y transmitir conocimiento, Compartir y cooperación con compañeros. Al respecto, el 12% de los trabajadores manifiestan que el Desempeño Contextual no es bueno ni deficiente.



Tabla 19  
*Conductas Contraproducentes*

<u>NIVELES</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Bueno	103	84%
Regular	19	15%
Deficiente	1	1%
Total	123	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Saván.



*Figura 16.* Conductas Contraproducentes

La Figura 16 muestra que el 84% de los trabajadores dijo que los Comportamientos contraproducentes de los empleados eran buenos. Es decir, el mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, el uso adecuado del tiempo y los recursos para el trabajo, la asistencia y el uso eficiente del tiempo, un ritmo voluntario efectivo de trabajo. Asimismo, el 15%, los encuestados expresaron que los Comportamientos Contraproducentes eran regulares; al final, solo el 1% lo consideró deficiente.

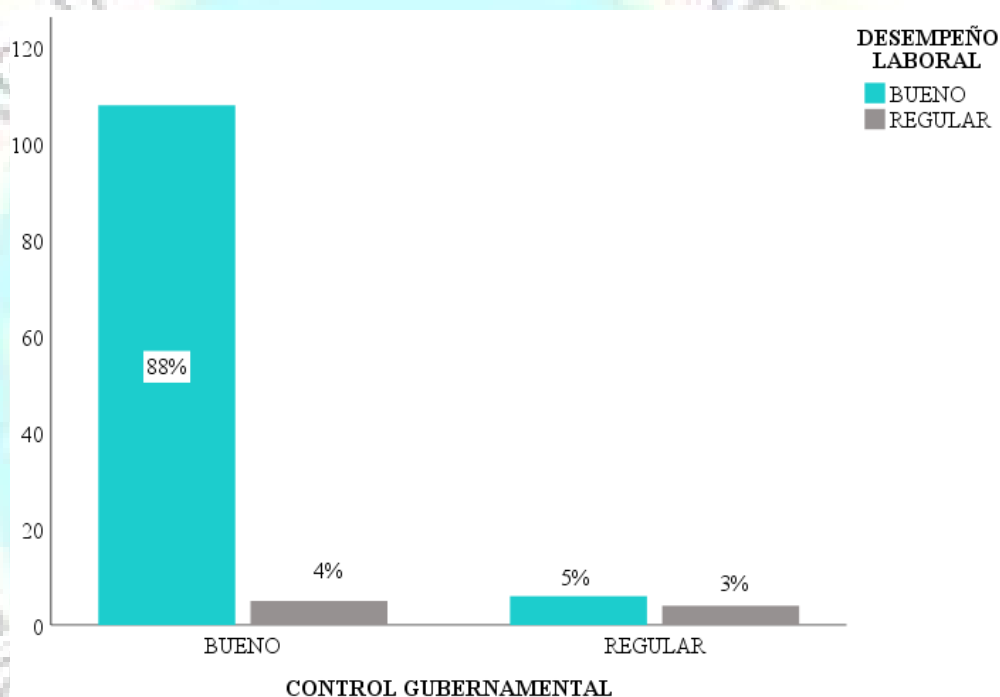
#### 4.1.4 Resultados de tablas de contingencia y figuras

Tabla 20

*Tabla Cruzada de Control Gubernamental y Desempeño Laboral de los colaboradores*

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Control Gubernamental	Bueno	88%	4%	0%	92%
	Regular	5%	3%	0%	8%
	Deficiente	0%	0%	0%	0%
Total		93%	7%	0%	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 17.* Control Gubernamental y Desempeño Laboral de los colaboradores

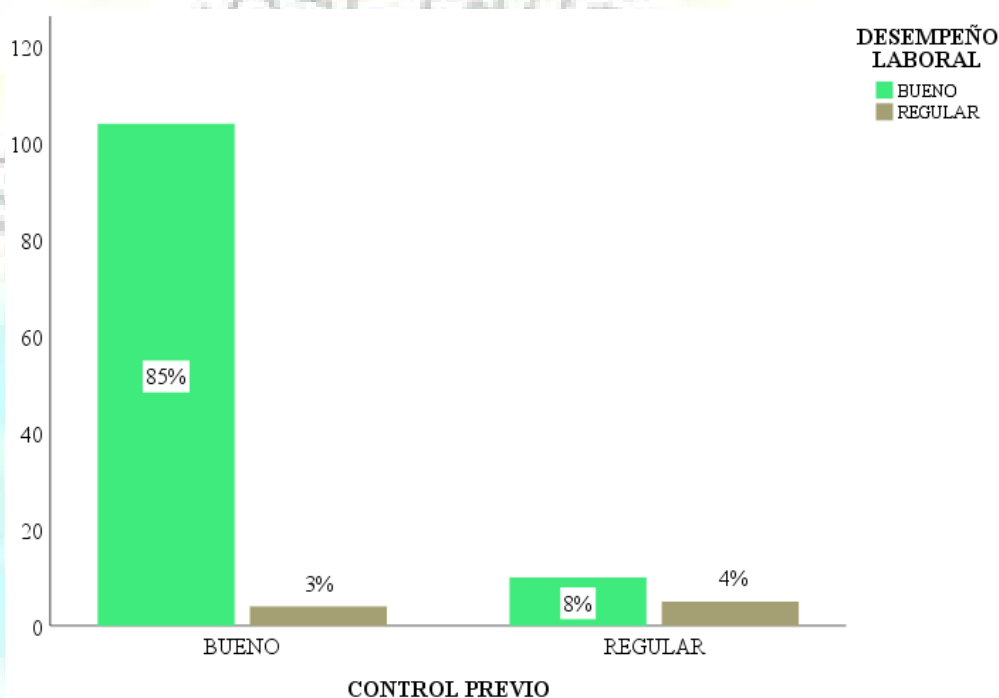
Se aprecia en la figura 17 Control Gubernamental y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad de Sayán, que el 92% de los colaboradores considera que el Control Gubernamental y Desempeño Laboral es bueno. Asimismo, el 8% del total de colaboradores considera que es regular.

Tabla 21

*Tabla Cruzada de Control Previo y Desempeño Laboral de los colaboradores*

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Control Previo	Bueno	85%	3%	0%	88%
	Regular	8%	4%	0%	12%
	Deficiente	0%	0%	0%	0%
Total		93%	7%	0%	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 18. Control Previo y Desempeño Laboral de los colaboradores*

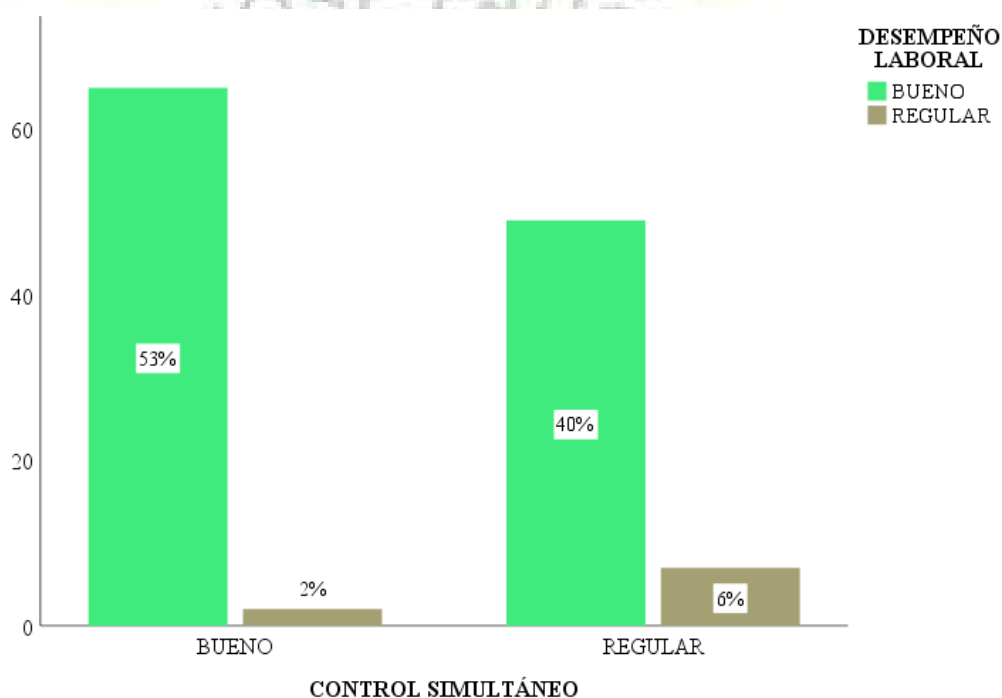
Se aprecia en la figura 18 Control Previo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán, que el 88% de los colaboradores considera que el Control Previo y Desempeño Laboral es bueno. Asimismo, el 12% del total de colaboradores considera que es regular.

Tabla 22

*Tabla Cruzada de Control Simultáneo y Desempeño Laboral de los colaboradores*

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Control Simultáneo	Bueno	53%	2%	0%	55%
	Regular	40%	6%	0%	46%
	Deficiente	0%	0%	0%	0%
Total		93%	7%	0%	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 19. Control Simultáneo y Desempeño Laboral de colaboradores*

Se aprecia en la figura 19 Control Simultáneo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán, el 55% de los colaboradores considera que el Control Simultáneo y Desempeño Laboral es bueno.

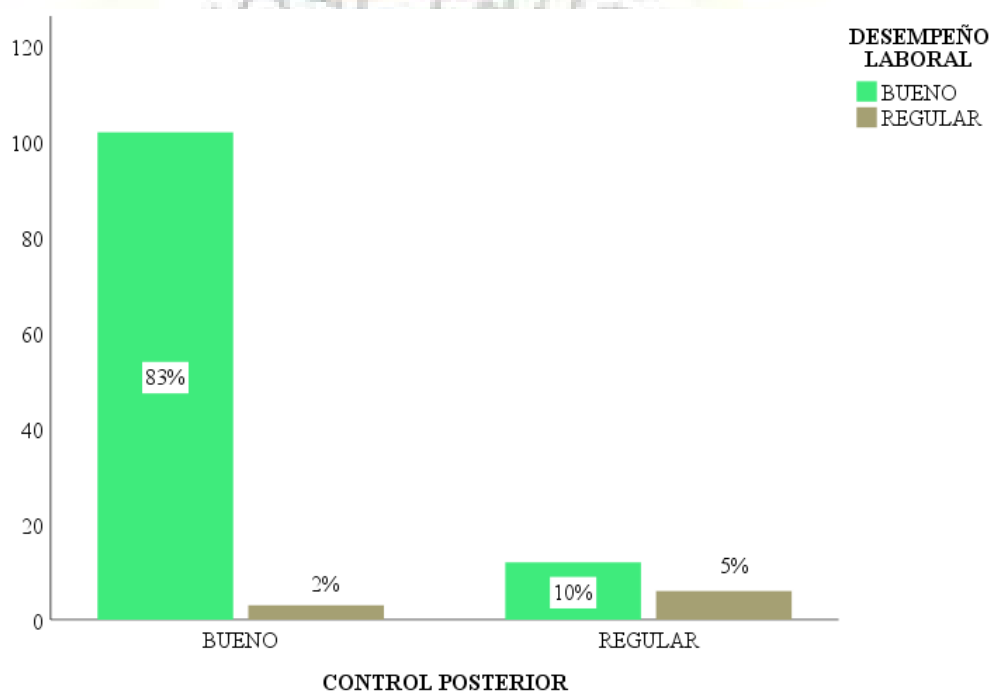
Asimismo, el 46% del total de colaboradores considera que es regular.

Tabla 23

*Tabla Cruzada de Control Posterior y Desempeño Laboral de los colaboradores*

		Desempeño Laboral			Total
		Bueno	Regular	Deficiente	
Control Posterior	Bueno	83%	2%	0%	85%
	Regular	10%	5%	0%	15%
	Deficiente	0%	0%	0%	0%
Total		93%	7%	0%	100%

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.



*Figura 20. Control Posterior y Desempeño Laboral de los colaboradores*

Se aprecia en la figura 20 Control Posterior y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sayán, el 85% de los colaboradores considera que el Control Posterior y Desempeño Laboral es bueno.

Asimismo, el 15% del total de colaboradores considera que es regular.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis General

#### A. Formulación de la hipótesis general:

**H<sub>0</sub>:** El Control Gubernamental no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019.

**H<sub>a</sub>:** El Control Gubernamental tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019.

#### B. Nivel de significancia:

$$P = 0.05 = 5\%$$

#### C. Criterio de decisión:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se rechaza hipótesis alterna.

Si el valor de **p** es menor que 5% (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**).

#### D. Elección del estadístico

Los datos de la herramienta usada en esta investigación no cumplen con el supuesto de normalidad, las variables son ordinales y cualitativas, asimismo, la finalidad es determinar cómo el Control Gubernamental afecta al Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán, en el año 2019. Por tal motivo, utilizamos, el estadístico Rho de Spearman, para establecer el grado de correlación entre ambas variables.

### E. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 24  
*Correlación entre Control Gubernamental y el Desempeño Laboral*

			Control Gubernamental	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control Gubernamental	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

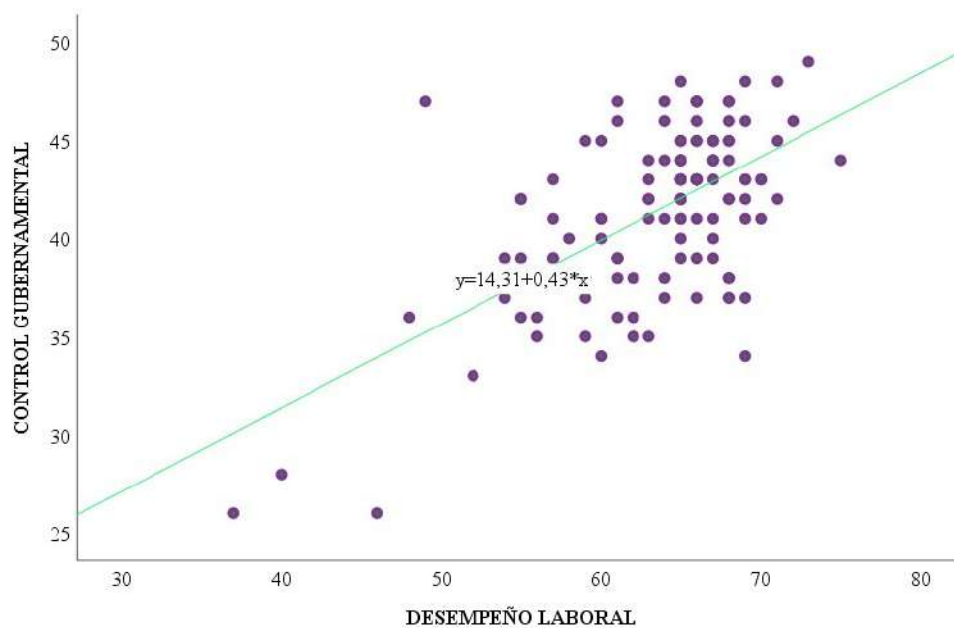
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

### F. Decisión y Conclusión

Observamos en la tabla precedente que la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significancia 5% (**0,05**); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). En efecto, el Control Gubernamental se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la entidad municipal de Sayán, en el año 2019. Así pues, la correlación de Rho de Spearman es **0,448** de acuerdo a la escala de Bisquerra, tenemos una correlación positiva y moderada.

Para un mejor contraste y comparación, se muestra la figura siguiente:



*Figura 21.* Correlación entre Control Gubernamental y el Desempeño Laboral

La Figura 21 muestra una fuerte aproximación de los puntos a la línea recta, mostrando que la correlación entre el control gubernamental y el desempeño laboral es positiva y moderada.



#### 4.2.2 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específico 1

##### A. Formulación de la hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** El Control Previo no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019.

**H<sub>a</sub>:** El Control Previo tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.

##### B. Nivel de significancia:

$$P = 0.05 = 5\%$$

##### C. Criterio de decisión:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se rechaza hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**).

Si el valor de **p** es menor que (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**).

##### D. Elección del estadístico:

Los datos de la herramienta usada en esta investigación no cumplen con el supuesto de normalidad, las variables son ordinales y cualitativas, asimismo, la finalidad es determinar cómo el Control Previo afecta al Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán, en el año 2019. Por tal motivo, utilizamos, el estadístico Rho de Spearman, para establecer el grado de correlación entre ambas variables.

### E. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 25  
*Correlación entre Control Previo y el Desempeño Laboral*

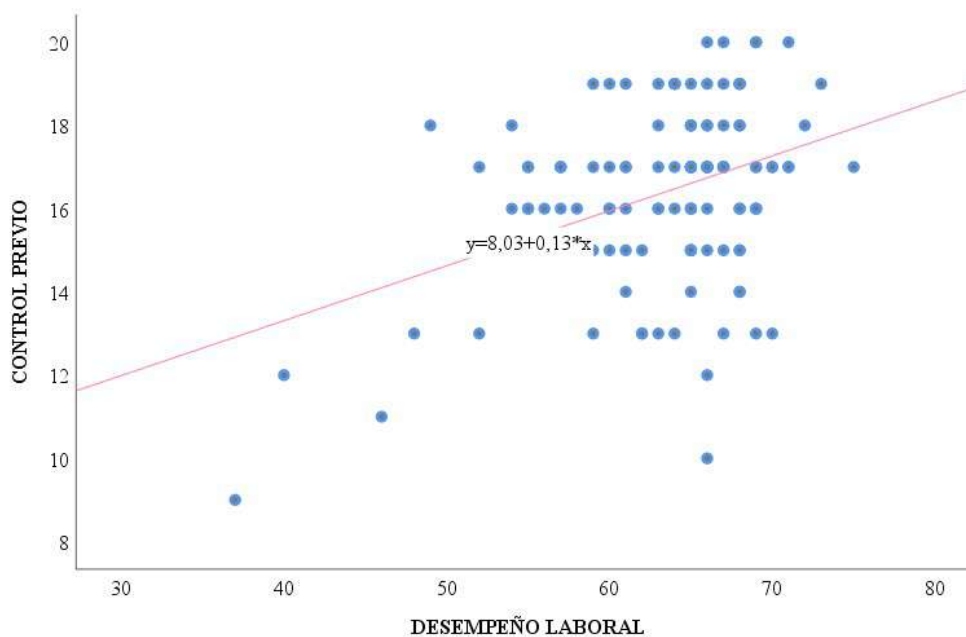
			Control Previo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control Previo	Coefficiente de correlación	1,000	,252
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	123	123
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,252	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	123	123

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

### F. Decisión y Conclusión

Observamos en la tabla precedente que la significancia asintótica (**0,005**) es menor que el nivel de significancia 5% (**0,05**); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). En efecto, el Control Previo se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la entidad municipal de Sayán, en el año 2019. Así pues, la correlación de Rho de Spearman es **0,252** de acuerdo a la escala de Bisquerra, tenemos una correlación positiva y baja.

Para un mejor contraste y comparación, se muestra la figura siguiente:



*Figura 22. Correlación entre Control Previo y el Desempeño Laboral*

La Figura 22 muestra una fuerte aproximación de los puntos a la línea recta, mostrando que la correlación entre el control previo y el desempeño laboral es positiva y baja.

### 4.2.3 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específico 2

#### A. Formulación de la hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** El Control Simultáneo no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019.

**H<sub>a</sub>:** El Control Simultáneo tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.

#### B. Nivel de significancia:

$$P = 0.05 = 5\%$$

#### C. Criterio de decisión:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se rechaza hipótesis alterna.

Si el valor de **p** es menor que 5% (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**).

#### D. Elección del estadístico:

Los datos de la herramienta usada en esta investigación no cumplen con el supuesto de normalidad, las variables son ordinales y cualitativas, asimismo, la finalidad es determinar cómo el Control Simultáneo afecta al Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán, en el año 2019. Por tal motivo, utilizamos, el estadístico Rho de Spearman, para establecer el grado de correlación entre ambas variables.

### E. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 26  
*Correlación entre Control Simultáneo y el Desempeño Laboral*

			Control Simultáneo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control Simultáneo	Coefficiente de correlación	1,000	,358**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,358**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

### F. Decisión y Conclusión

Observamos en la tabla precedente que la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significancia 5% (**0,05**); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). En efecto, el Control Simultáneo se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la entidad municipal de Sayán, en el año 2019. Así pues, la correlación de Rho de Spearman es **0,358** de acuerdo a la escala de Bisquerra, tenemos una correlación positiva y baja.

Para un mejor contraste y comparación, se muestra la figura siguiente:

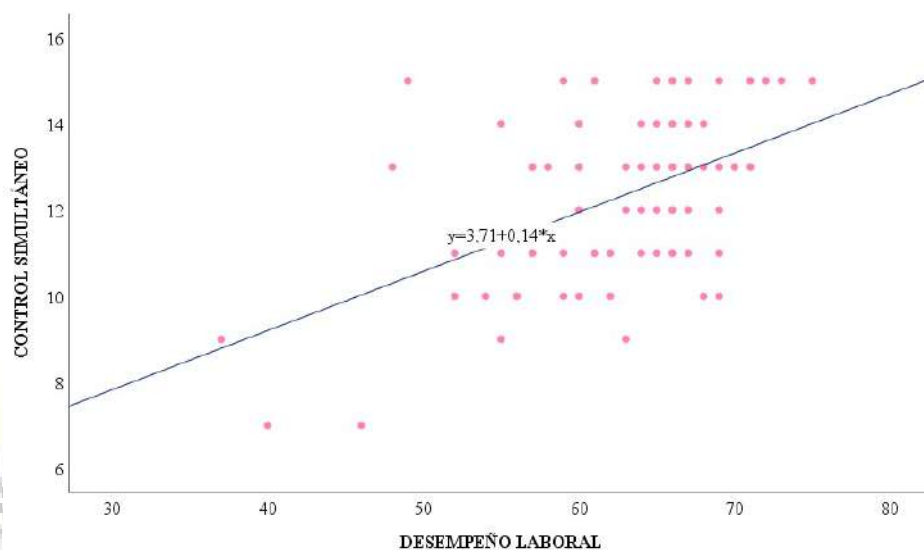


Figura 23. Correlación entre Control Simultáneo y el Desempeño Laboral

La Figura 23 muestra una fuerte aproximación de los puntos a la línea recta, mostrando que la correlación entre el control simultáneo y el desempeño laboral es positiva y baja.

### 4.2.3 Procedimiento para la Contrastación de la Hipótesis Específico 3

#### A. Formulación de la hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** El Control Posterior no tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019.

**H<sub>a</sub>:** El Control Posterior tiene una relación directa con el Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.

#### B. Nivel de significancia:

$$P = 0.05 = 5\%$$

#### C. Criterio de decisión:

Si la significancia asintótica (**p**) es mayor que el nivel de significancia (**0,05**) se acepta la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se rechaza hipótesis alterna.

Si el valor de **p** es menor que 5% (**0,05**) se rechaza la hipótesis nula (**H<sub>0</sub>**) y se acepta la hipótesis alterna (**H<sub>a</sub>**).

#### D. Elección del estadístico:

Los datos de la herramienta usada en esta investigación no cumplen con el supuesto de normalidad, las variables son ordinales y cualitativas, asimismo, la finalidad es determinar cómo el Control Posterior afecta al Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Sayán, en el año 2019. Por tal motivo, utilizamos, el estadístico Rho de Spearman, para establecer el grado de correlación entre ambas variables.

### E. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 27  
*Correlación entre Control Posterior y el Desempeño Laboral*

		Control Posterior	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control Posterior	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 123
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,442** ,000 123

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

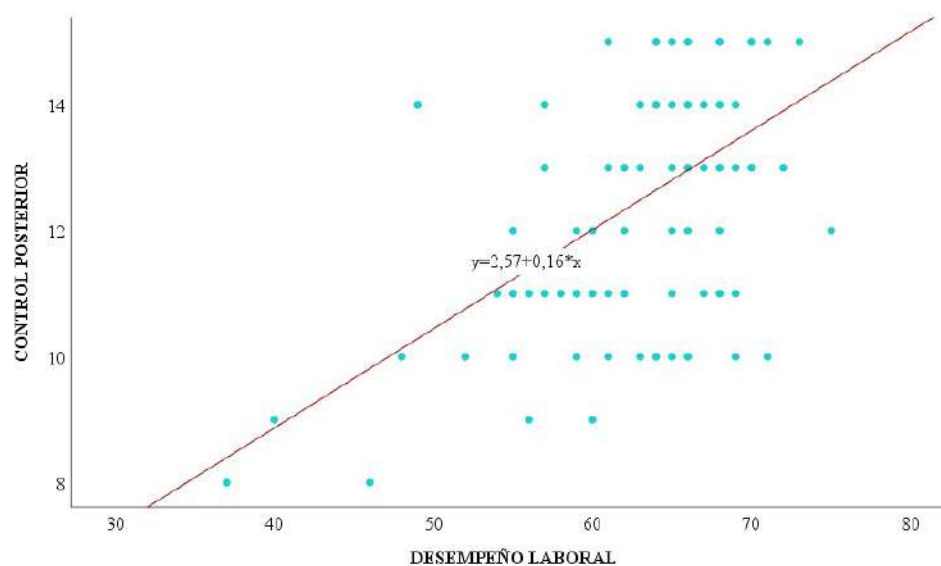
*Nota:* Test aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

### F. Decisión y Conclusión

Observamos en la tabla precedente que la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significancia 5% (**0,05**); por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). En efecto, el Control Gubernamental se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la entidad municipal de Sayán, en el año 2019. Así pues, la correlación de Rho de Spearman es **0,442** de acuerdo a la escala de Bisquerra, tenemos una correlación positiva y moderada.



Para un mejor contraste y comparación, se muestra la figura siguiente:



*Figura 24. Correlación entre Control Posterior y el Desempeño Laboral*

La Figura 24 muestra una fuerte aproximación de los puntos a la línea recta, mostrando que la correlación entre el control posterior y el desempeño laboral es positiva y moderada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de Resultados

En este trabajo de investigación se desarrollaron comparaciones y contrastes de los resultados obtenidos con otras investigaciones sobre variables semejantes ya que completamente iguales fue practicante imposible de encontrar, este estudio es detallado en el capítulo de Antecedentes, donde se encuentra similitudes o diferencias con las fuentes teóricas citadas.

- Los resultados que se obtuvieron de esta investigación conllevan a establecer que existe relación significativa entre el Control Gubernamental y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman es 0.448, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada. Este resultado tiene cierta similitud con lo expuesto por Panta (2019) en su tesis denominada “Auditoría Administrativa y Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2018”, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras, para optar el Título de Contador Público. Obtuvo en su estudio que entre la Auditoría Administrativa y Gestión de los Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2018, existe una relación lineal estadísticamente significativa, considerable y directamente proporcional ( $r_s = 0.721$ ,  $p=0.000$ ).

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

De la investigación y de las pruebas estadísticas efectuadas, se concluye:

- De acuerdo a los resultados dados, en la tabla 19, en la prueba de hipótesis se encontró que la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significancia (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). En otras palabras, el Control Gubernamental tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman es **0,448** en la escala de Bisquerra, la correlación es positiva y moderada.
- De los resultados presentados, en la tabla 20 la significancia asintótica (**0,005**) es menor que el nivel de significación (**0,05**); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, el Control Previo no tiene relación significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman es **0,252** de en la escala de Bisquerra la correlación es positiva y baja.
- Según los resultados dados, mostrados en la tabla 21 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significancia (**0,05**); rechazamos

la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En otras palabras, el Control Simultáneo tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019. Asimismo, la correlación de Rho de Spearman es **0,358** en la escala de Bisquerra, la correlación es positiva y baja.

- Según los resultados dados, mostrados en la tabla 22 la significación asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significancia (**0,05**); rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En conclusión, el Control Posterior tiene relación significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán en el año 2019. De la misma forma, la correlación de Rho de Spearman es **0,442** en la escala de Bisquerra, la correlación es positiva y moderada.

## 6.2 Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, me permito recomendar a las autoridades de la Municipalidad Distrital de Sayán y a los investigadores, lo siguiente:

- A la Municipalidad Distrital de Sayán se recomienda establecer mecanismos de estrategia que le permita un desarrollo adecuado del Control Gubernamental en las modalidades de Control Previo, Control Simultáneo y Control Posterior; para así conseguir un adecuado Desempeño Laboral de los colaboradores, en el Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual y Desempeño de Conductas Contraproductivas.
- El Jefe de Control Institucional debe brindar las condiciones necesarias para que se efectúe un apropiado Ambiente de control, Evaluación de la eficacia, Actividades de control e información y comunicación; todo ello para conseguir las Capacidades de toma de decisiones, Capacidad de organización y planificación, Capacidad de resolución de problemas, Conocimientos técnicos y Productividad.
- El Jefe de Control Institucional debe brindar las condiciones necesarias para que se efectúe un apropiado Control Concurrente, Visita de Control y Orientación de Oficio; todo ello para propiciar una Orientación a objetivos y resultados, Iniciativa, Compromiso con la organización, Colaboración y cooperación con compañeros, Compartir y transmitir conocimiento.

- El jefe de Control Institucional debe brindar las condiciones necesarias para que se efectúe una apropiada Auditoría de Cumplimiento, Auditoría Financiera, Auditoría de Desempeño; todo ello para propiciar un mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, y ritmo voluntario eficiente del trabajo



## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS

#### 7.1 Fuentes documentales

- Balladares, C. (2020). *Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2019* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Escobar, G. (2016). *La determinación de las responsabilidades administrativas como consecuencia del control gubernamental* (tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Gala, C. (2018). *La auditoría de gestión como indicador del desempeño administrativo del gobierno local de Marcará en el periodo fiscal 2011* (tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz , Perú.
- Padilla, P. (2015). *La evaluación del desempeño en un contexto de mejora de la gestión del empleo público* (tesis doctoral). Universidad de Castilla de la Mancha, Ciudad Real, España.
- Serna, L. (2018). *El sistema de control interno y la administración del abastecimiento en la Municipalidad Distrital de Sayán* (tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

## 7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá: Pearson.
- Boudreau, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Human Resource Management*. Nueva York: Richard D. Irwin.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico D.F, Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILL.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación de Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw-Hill.
- Mautz, R. K., & Sharaf, H. A. (1961). *La Filosofía de la Auditoría*. Chicago: American Accounting Association.
- OCDE. (2002). *Manual de Frascati: Propuesta de Norma Práctica para Encuestas de Investigación y Desarrollo Experimental*. París, Francia: Fundación Española Ciencia y Tecnología.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Tabasco, México: Mercantil.
- Rodriguez, W. (2011). *Guía de Investigación Científica*. Lima: UCH.
- Supo, J. (2014). *Cómo elegir una muestra*. Arequipa: Bioestadístico EIRL.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. México D.F.: Limusa.



### 7.3 Fuentes hemerográficas

Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapientia Organizacional*, 2(3), 53-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 375-377.

Miaja, M. (2010). Las tendencias actuales en los sistemas de control interno de las organizaciones. Implicaciones para las Administraciones Públicas. *DA. Revista Documentación Administrativa*, 207-238.  
doi:<http://dx.doi.org/10.24965/da.v0i286-287.9670>



#### 7.4 Fuentes electrónicas

Ara, H. (2016). XXVI Asamblea Ordinaria OLACEFS. México.

Congreso de la República. (23 de julio de 2002). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República*. Obtenido de Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/361328-27785>

Congreso de la República. (27 de mayo de 2003). Ley N° 27972: Ley Orgánica de Municipalidades. *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Contraloría General de la República. (14 de mayo de 2016). Directiva N° 012-2016-CG/GPROD: Emisión del Informe Previo. *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-n-012-2016-cggprod-emision-del-info-resolucion-no-148-2016-cg-y-directiva-no-012-2016-cggprod-1380287-1>

Contraloría General de la República. (2016). *Servicios y herramientas de Control Gubernamental*. Lima, Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Contraloría General de la República. (1 de julio de 2019). Directiva N° 007-2019-CG/NORM: Servicio de Control Específico a hechos con Presunta Irregularidad. *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-n-007-2019-cgnorm-servicio-de-cont-resolucion-n-269-2019-cg-1804996-1/>

Contraloría General de la República. (26 de mayo de 2020). Directiva N° 002-2019-CG/NORM: Servicio de Control Simultáneo. *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la>

directiva-n-002-2019-cgnorm-servicio-de-cont-resolucion-n-144-2020-cg-  
1866796-1/

Shack, N. (2018). *CONFERENCIA ANUAL INTERNACIONAL POR LA INTEGRIDAD*.

Recuperado el 17 de mayo de 2019, de  
<http://doc.contraloria.gob.pe/CAII/2018/esp/index.html#about>



## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de Consistencia

El control gubernamental y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sayán, en el año 2019.

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<b>PRINCIPAL</b>	¿Cuál es la relación entre el control gubernamental y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?	Establecer la relación entre el control gubernamental y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.	El control gubernamental tiene una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.	Control gubernamental <i>(Variable 1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios de control previo</li> <li>- Servicios de control simultáneo</li> <li>- Servicios de control posterior</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Enfoque de la investigación:</b> Cuantitativo</li> <li>2. <b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transversal</li> <li>3. <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</li> </ol>
<b>ESPECÍFICOS</b>	¿Cuál es la relación entre los servicios de control previo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?	Establecer la relación entre los servicios de control previo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.	Los servicios de control previo tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.	Desempeño laboral <i>(Variable 2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño de tarea</li> <li>- Desempeño contextual</li> <li>- Conductas contraproducentes</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. <b>Población:</b> 180 trabajadores <b>Muestra:</b> 123</li> <li>5. <b>Técnica e instrumento de recolección de datos:</b> Encuesta, cuestionario</li> </ol>

<p>¿Cuál es la relación entre los servicios de control simultáneo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?</p>	<p>Establecer la relación entre los servicios de control simultáneo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.</p>	<p>Los servicios de control simultáneo tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.</p>			<p><b>6. Unidad de medida:</b> Cualitativa</p>
<p>¿Cuál es la relación entre los servicios de control posterior y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019?</p>	<p>Establecer la relación entre los servicios de control posterior y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.</p>	<p>Los servicios de control posterior tienen una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Sayán, del distrito de Sayán, en el año 2019.</p>			<p><b>7. Nivel de medición:</b> Ordinal</p> <p><b>8. Análisis e interpretación de los datos:</b> Software SPSS v.25</p>

## Anexo 02: Instrumento de Investigación

**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



### CUESTIONARIO SOBRE CONTROL GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Buen día. Esta encuesta tiene como objetivo conocer su opinión sobre el control gubernamental y el desempeño del personal administrativo en la Municipalidad de Sayán. Le agradecería si pudiera darme una respuesta sincera a cada pregunta formulada, los cuales serán tratados de forma confidencial y anónima.

*De antemano: ¡Gracias por tu cooperación!*

#### I. DATOS

**1. Sexo:**

- a) Femenino
- b) Masculino

**2. Edad:** \_\_\_\_\_ años

**3. Grado de estudios:**

- a) Secundaria completa
- b) Técnico
- c) Estudiante universitario
- d) Titulado
- e) Posgrado

**4. Indique su régimen laboral:**

- a) Régimen Laboral Público 276
- b) Régimen Laboral Público 1057 o CAS
- c) Régimen Laboral Público 728
- d) Locador de servicios
- e) Practicante

#### II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco respuestas posibles. Elige la que mejor describa tu idea. Solo una opción. Marque la opción seleccionada claramente con una "X".

**(1=Nunca; 2= Casi nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre).**

Si no puede responder a una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, pregúntele a la persona que le proporcionó este cuestionario y explíquele la importancia de su participación.

<b>CONTROL GUBERNAMENTAL</b>					
<b>I. Servicios de Control Previo</b>	<b>Calificación</b>				
	1	2	3	4	5
1. La Municipalidad, cuenta con un ambiente de control, donde se tienen en cuenta los valores éticos del personal, se estimula su crecimiento, y se les recompensa de acuerdo a su desempeño.					
2. La institución hace buen uso de los recursos públicos recibidos y cumple de manera efectiva con las leyes, reglamentos y procedimientos aplicables.					
3. Considera que, en la Municipalidad, existen controles previos a la ejecución de actividades y procedimientos.					
4. El Órgano de control Institucional de su institución informa al personal las formas y procedimientos que utilizan para realizar los controles internos.					
<b>II. Servicios de Control Simultáneo</b>	<b>Calificación</b>				
	1	2	3	4	5
5. Control Concurrente es una acción de control en diferentes hitos de un solo proceso, según eso, considera usted que cada uno de los procesos merecen ser revisados mediante un control concurrente y este tendría impacto en la entidad.					
6. Visita de Control es revisar in situ los servicios que brinda la Entidad, según eso, considera usted que estas acciones son necesarias para la mejora de los servicios.					
7. Orientación de Oficio es revisión documentaria de las diferentes oficinas o hechos puntuales en un área, según eso, considera que estas acciones son necesarias para mejorar la transparencia de documentación.					
<b>III. Servicios de Control Posterior</b>	<b>Calificación</b>				
	1	2	3	4	5
8. Auditoría de Cumplimiento es realizada al cumplimiento de logros institucionales, según eso, considera que los logros y metas trazadas anualmente se cumplen a cabalidad.					
9. Auditoría Financia es realizada solo a los estados financieros, según eso, considera que el manejo presupuestal es adecuado en las diferentes áreas.					
10. Auditoría de Desempeño es realizada al desempeño laboral de las áreas para el logro de objetivos, según esto considera que estos mejoran el desempeño anualmente de los colaboradores.					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>IV. Desempeño de tarea</b>	<b>Calificación</b>				
	1	2	3	4	5
11. Se considera capacitado para tomar decisiones en las funciones que realiza.					
12. Se considera en la capacidad de organizar y planificar sus labores diarias y mensuales.					
13. Se considera capacitado para resolver problemas propios de su labor.					
14. Considera que cuenta con los conocimientos técnicos suficientes para desarrollar las funciones asignadas.					
15. Considera que su productividad en sus tareas diarias es óptima.					
<b>V. Desempeño contextual</b>	<b>Calificación</b>				
	1	2	3	4	5
16. Respecto al área en que labora, considera que está orientado al cumplimiento de objetivos y resultados institucionales.					

17. Respecto al área en que labora, considera tener iniciativa a realizar acciones de impacto dentro de su grupo de trabajo.					
18. Considera usted estar comprometido con la organización.					
19. En la Entidad, considera que se desarrolla la colaboración y cooperación entre compañeros de trabajo.					
20. En la Entidad, considera que se comparte y transmite conocimientos entre compañeros de trabajo.					
<b>VI. Conductas contraproducentes</b>	<b>Calificación</b>				
	1	2	3	4	5
21. Considera que sus compañeros de trabajo mantienen voluntariamente un rendimiento laboral favorable.					
22. Considera que sus compañeros de trabajo mantienen voluntariamente una calidad laboral favorable.					
23. Considera que sus compañeros de trabajo realizan un uso adecuado del tiempo y los recursos asignados.					
24. Considera que sus compañeros de trabajo asisten a la Entidad en un horario adecuado y usan eficientemente el tiempo.					
25. Considera que sus compañeros de trabajo mantienen voluntariamente un ritmo eficiente en la Entidad.					





### Anexo 03: Proceso de Baremación

<b>Baremación de la primera variable Control Gubernamental y sus dimensiones</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $10(5) = 50$ Mínimo: $10(1) = 10$ Rango: $50 - 10 = 40$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 13$	10	10-22 (Deficiente) 23-36 (Regular) 37-50 (Bueno)
<b>Primera dimensión: Control Previo</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $4(5) = 20$ Mínimo: $4(1) = 4$ Rango: $20 - 4 = 16$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 5$	4	4-8 (Deficiente) 9-14 (Regular) 15-20 (Bueno)
<b>Segunda dimensión: Control Simultáneo</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $3(5) = 15$ Mínimo: $3(1) = 3$ Rango: $15 - 3 = 12$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 4$	3	3-7 (Deficiente) 8-16 (Regular) 16-20 (Bueno)
<b>Tercera dimensión: Control Posterior</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $3(5) = 15$ Mínimo: $3(1) = 3$ Rango: $15 - 3 = 12$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 4$	3	3-7 (Deficiente) 8-16 (Regular) 16-20 (Bueno)

<b>Baremación de la segunda variable D desempeño Laboral y sus dimensiones</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $15(5) = 75$ Mínimo: $15(1) = 15$ Rango: $75 - 15 = 60$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 20$	15	15-34 (Deficiente) 35-54 (Regular) 55-75 (Bueno)
<b>Primera dimensión: Desempeño de Tarea</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $5(5) = 25$ Mínimo: $5(1) = 5$ Rango: $25 - 5 = 20$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 7$	5	5-11 (Deficiente) 12-18 (Regular) 19-25 (Bueno)
<b>Segunda dimensión: Desempeño contextual</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $5(5) = 25$ Mínimo: $5(1) = 5$ Rango: $25 - 5 = 20$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 7$	5	5-11 (Deficiente) 12-18 (Regular) 19-25 (Bueno)
<b>Tercera dimensión: Conductas contraproducentes</b>		
<b>Proceso</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Niveles de medición</b>
Máximo: $5(5) = 25$ Mínimo: $5(1) = 5$ Rango: $25 - 5 = 20$ N° de Intervalos: 3 Amplitud de intervalo: $A=R/3 = 7$	5	5-11 (Deficiente) 12-18 (Regular) 19-25 (Bueno)

## Anexo 04: Base de Datos

Data procedimental de variables y dimensiones							
V1	V2	V1			V2		
		D1	D2	D3	D1	D2	D3
43	66	17	13	13	23	21	22
41	65	17	12	12	20	22	23
45	66	17	13	15	22	22	22
45	65	17	15	13	22	21	22
41	69	16	11	14	23	24	22
45	67	17	15	13	22	22	23
43	66	17	12	14	22	22	22
47	68	19	13	15	20	23	25
43	70	17	13	13	22	25	23
48	69	20	15	13	25	24	20
46	69	20	13	13	25	22	22
48	65	18	15	15	21	22	22
43	65	15	14	14	21	22	22
44	67	17	14	13	22	22	23
44	67	20	11	13	24	22	21
46	68	19	13	14	22	24	22
42	65	18	11	13	20	23	22
42	71	17	15	10	23	23	25
37	66	12	15	10	23	21	22
45	67	17	15	13	22	22	23
42	65	15	15	12	23	20	22
45	60	19	14	12	19	19	22
43	66	17	11	15	20	24	22
44	67	19	11	14	22	22	23
44	75	17	15	12	25	25	25
42	69	16	12	14	22	22	25
41	57	16	11	14	19	18	20
47	66	18	14	15	21	22	23
39	57	17	11	11	18	20	19
41	70	13	13	15	25	23	22
36	48	13	13	10	19	17	12
39	67	13	12	14	22	23	22
42	68	16	13	13	20	23	25
39	57	17	11	11	20	22	15
46	61	16	15	15	20	24	17
39	66	10	15	14	22	23	21
37	54	16	10	11	17	17	20
43	57	17	13	13	20	24	13
45	71	17	13	15	25	22	24
35	63	13	12	10	23	20	20
36	62	13	10	13	21	23	18
40	60	16	12	12	22	22	16
39	65	14	15	10	21	22	22
46	64	19	12	15	22	21	21

43	66	15	14	14	21	24	21
44	65	17	13	14	20	20	25
45	59	19	15	11	20	19	20
47	49	18	15	14	21	16	12
39	55	17	11	11	18	20	17
41	63	19	9	13	23	24	16
36	55	17	9	10	19	20	16
41	67	17	13	11	21	22	24
41	64	19	12	10	21	21	22
44	64	17	13	14	22	19	23
38	62	15	11	12	23	18	21
36	61	15	11	10	17	21	23
42	68	19	10	13	24	21	23
47	64	19	14	14	20	22	22
43	63	17	13	13	20	21	22
41	60	16	13	12	21	19	20
37	69	16	11	10	21	25	23
45	68	16	14	15	25	21	22
43	69	17	13	13	23	24	22
37	64	16	11	10	19	22	23
43	67	18	11	14	21	23	23
46	72	18	15	13	23	25	24
48	71	20	13	15	23	24	24
33	52	13	10	10	14	17	21
43	69	17	13	13	24	22	23
46	66	18	13	15	21	22	23
47	61	19	15	13	21	23	17
44	63	18	13	13	21	22	20
40	65	16	11	13	22	22	21
43	65	17	13	13	21	23	21
44	68	18	13	13	22	22	24
42	65	17	13	12	22	21	22
42	65	18	13	11	21	22	22
38	64	13	11	14	23	18	23
37	68	15	10	12	24	21	23
42	55	16	14	12	17	19	19
42	63	16	12	14	22	21	20
38	68	14	13	11	22	23	23
44	65	16	13	15	24	20	21
43	65	15	13	15	23	19	23
47	66	20	14	13	24	19	23
45	65	19	13	13	19	22	24
39	61	17	11	11	20	20	21
26	46	11	7	8	14	17	15
35	59	13	10	12	19	18	22
39	61	17	11	11	20	21	20
38	59	17	11	10	19	20	20
34	60	15	10	9	23	20	17

41	65	17	11	13	21	21	23
43	65	17	13	13	23	21	21
39	54	18	10	11	18	18	18
45	68	18	14	13	23	22	23
43	66	17	13	13	20	22	24
36	56	15	10	11	19	18	19
38	52	17	11	10	17	18	17
38	61	14	11	13	19	24	18
47	66	19	14	14	20	24	22
40	58	16	13	11	18	20	20
35	56	16	10	9	19	20	17
41	66	16	13	12	25	25	16
37	59	15	11	11	21	18	20
34	69	13	10	11	22	23	24
45	66	17	14	14	25	22	19
40	67	15	12	13	23	23	21
41	60	17	13	11	18	20	22
35	62	13	11	11	19	23	20
26	37	9	9	8	13	13	11
28	40	12	7	9	14	14	12
49	73	19	15	15	25	24	24
37	68	15	10	12	24	21	23
42	55	16	14	12	17	19	19
42	63	16	12	14	22	21	20
38	68	14	13	11	22	23	23
44	65	16	13	15	24	20	21
43	65	15	13	15	23	19	23
45	67	17	15	13	22	22	23
43	66	17	12	14	22	22	22
47	68	19	13	15	20	23	25
43	70	17	13	13	22	25	23



**Universidad Nacional José Faustino  
Sánchez Carrión**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°308 - 2022- FCE

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN**

En Huacho, el día **09 de NOVIEMBRE** del **2022**, siendo las **2:30 A.M** en la **Sala virtual** de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

**PRESIDENTE : Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN** **DNI N° 15612744**  
**SECRETARIO: Dr. SANTIAGO RAMOS Y YOVERA** **DNI N° 15697556**  
**VOCAL : Dr. ELVIS RICHAH SANCHEZ GARCIA** **DNI N° 15736456**  
**ASESOR : Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA** **DNI N°15739625**

La postulante al Título Profesional, don(ña) **KATHIA SOFIA RIVERA NARVASTA**, , identificado con **D.N.I N° 72705882**; procedió a la Sustentación de Tesis "**EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, EN EL AÑO 2019**" autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0596-2022-FCE**, de fecha **02 de noviembre del 2022**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021-CU- UNJFSC**, absolvió los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando la candidata **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADO(A)

Siendo las **3:30 P.M** del día **09 de NOVIEMBRE del 2022**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de Tesis "**EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, EN EL AÑO 2019**" para obtener el Título Profesional de **Licenciado(a)**, en **ADMINISTRACIÓN** Inscrito en el folio **N° 308** el **LIBRO DE ACTAS**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN  
PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. SANTIAGO RAMOS Y YOVERA  
SECRETARIA - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. ELVIS RICHAH SANCHEZ GARCÍA  
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA  
ASESOR DE TESIS