

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES

Br. Medina Cieza de Rivera, Yrene
<https://orcid.org/0009-0008-4055-3298>

Br. Villalobos Rojas, Lisbeth
<https://orcid.org/0009-0004-1548-9707>

ASESOR

Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary
<https://orcid.org/0000-0003-3286-0593>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión financiera, control y auditoría

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary con DNI N° 47097971, como asesora del trabajo de investigación titulado: “CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025”, desarrollado por la egresada Medina Cieza de Rivera, Yrene con DNI N° 40525992 y la egresada Villalobos Rojas, Lisbeth con DNI N° 16621675 del Programa de maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Se lo dedico principalmente a Dios por ser mi inspirador, por bendecirme y darme fuerza para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis abuelos que ahora descansan en el cielo quienes me enseñaron que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo a través del esfuerzo, a mis padres, Ranú, hermanos, sobrinos, y a todos los familiares y amigos que me han acompañado y brindado su apoyo moral en esta etapa de mi vida.

Lisbeth Villalobos Rojas

Con profundo respeto y gratitud, doy gracias a Dios, quien ha sido mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino, y al Divino Niño Jesús, en quien he confiado mis metas y sueños. A la Santísima Cruz de Motupe por su constante protección.

Se los dedico a mis padres Francisco Medina y María Magdalena Cieza por inculcarme valores fundamentales, a mi esposo Luis Rivera Diaz por su amor y apoyo condicional y a mis hijos Luis Ángel Y Bianca por ser mi mayor inspiración para seguir adelante.

Yrene Medina Cieza de Rivera

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Con profunda estima a nuestros docentes, asesor de Tesis Dr. Grimaldo Heredia Pérez, quien han sido pilar fundamental en la dirección y enriquecimiento de esta investigación.

Finalmente expreso mi más sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, bastión de excelencia académica, por abrirme brindado la oportunidad de ingresar y avanzar en mi trayectoria profesional.

Lisbeth Villalobos Rojas

Expreso mi más sincero agradecimiento al Hospital regional Docente de Cajamarca donde desempeño mi labor con vocación y compromiso y a la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI, por permitirme cursar la Maestría. A sus docentes por su entrega académica y a mis compañeros de estudios por el valioso compañerismo.

Este trabajo es el reflejo de un recorrido lleno de aprendizajes, fe y gratitud. A todos quienes han sido parte de este proceso, les expreso mi reconocimiento más sincero.

Yrene Medina Cieza de Rivera

.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Yrene Medina Cieza de Rivera con DNI N.º 40525992 y Lisbeth Villalobos Rojas con DNI N.º 16621675 , egresadas del Programa de Maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, doy/damos fe de que he/hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: “CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025”, el cual consta de un total de 62 páginas, incluyendo 12 tablas y 8 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro(amos) bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores

Firma



Nombres Yrene Medina Cieza de Rivera

DNI 40525992

Firma



Nombres Lisbeth Villalobos Rojas

DNI 16621675

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	20
2.1 Enfoque, tipo	20
2.2 Diseño de investigación	20
2.3 Población, muestra y muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	21
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	21
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	43
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	43
ANEXO 2: Ficha técnica	45
ANEXO 3: Operacionalización de variables	47
ANEXO 4: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad)	49
ANEXO 5: Matriz de consistencia.....	58
ANEXO 6: Validación de instrumentos.....	59
ANEXO 7: Reporte Turnitin	62

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población y muestra fueron 60 servidores públicos, seleccionados mediante muestreo censal. Se aplicó una encuesta con un cuestionario estructurado para recolectar los datos, que luego fueron procesados con Excel 2019 y SPSS 26, los resultados mostraron una relación positiva y significativa de nivel moderado entre control interno y desempeño laboral ($\text{sig.} < 0.05$; $r = 0.635$), indicando que una mejor percepción del control interno se asocia con un mejor desempeño. Además, el 40% de los trabajadores percibió un control interno malo y el 44% regular, evidenciando deficiencias en las estrategias de gestión interna. El desempeño laboral fue mayormente calificado como regular, especialmente en orientación al logro y responsabilidad personal. En conclusión, se confirmó una relación significativa entre control interno y desempeño laboral, lo que resalta la importancia de fortalecer el control interno para mejorar el rendimiento en la municipalidad.

Palabras claves: Control Interno, desempeño laboral, servidores públicos, responsabilidad personal.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between internal control and job performance among employees of the Cajamarca Provincial Municipality in 2025. A quantitative approach with a non-experimental, descriptive, and correlational design was used. The population and sample consisted of 60 public servants, selected through census sampling. A survey with a structured questionnaire was applied to collect data, which were then processed with Excel 2019 and SPSS 26. The results showed a positive and significant relationship at a moderate level between internal control and job performance (sig. <0.05 ; $r=0.635$), indicating that a better perception of internal control is associated with better performance. Furthermore, 40% of workers perceived poor internal control and 44% perceived fair, evidencing deficiencies in internal management strategies. Job performance was mostly rated as fair, especially in achievement orientation and personal responsibility. In conclusion, a significant relationship between internal control and job performance was confirmed, highlighting the importance of strengthening internal control to improve performance in the municipality.

Keywords: Internal control, job performance, public servants, personal responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, una de las áreas fundamentales dentro de la gestión pública es el control interno, ya que desempeña un papel crucial en la provisión de bienes, servicios e infraestructura con el objetivo de responder a las demandas ciudadanas. Este tipo de control es necesario en las entidades públicas cuando se encargan de adquirir, conservar o disponer de activos de interés colectivo (Mudzamba et al., 2020). En ese sentido, en Indonesia se exige que los gobiernos locales actúen con profesionalismo, implementando controles internos de forma eficaz y eficiente, además de estar preparados para enfrentar posibles retos durante su gestión (Kuswati, 2020). No obstante, en una administración municipal de Suecia, el 60% del personal señaló que el control interno es altamente deficiente, lo que ha generado una marcada insatisfacción y bajo rendimiento laboral (Smith et al., 2023).

Por lo tanto, cuando no se valora ni considera adecuadamente al personal, la organización puede enfrentar consecuencias negativas en el logro de sus metas establecidas. Así lo señala la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), al indicar que el 25% de los empleados no se sienten reconocidos en sus puestos de trabajo. En otro contexto, según el informe *Workforce of 2020* de Oxford Economics, únicamente el 13% de los trabajadores a nivel mundial manifiestan estar realmente comprometidos con su labor (ORM, 2019).

En Colombia, tanto el control interno como el desempeño laboral dentro de las entidades gubernamentales representan desafíos significativos. Uno de los principales obstáculos relacionados con el control interno es la falta de definición precisa de los roles y responsabilidades de los actores implicados en la administración de los recursos públicos. Esta situación genera deficiencias en la coordinación y cooperación entre las distintas áreas, así como una estructura débil de rendición de cuentas. A ello se suma la carencia de programas de capacitación y formación del personal en temas relacionados con el control interno, lo que constituye una debilidad estructural. Muchos funcionarios no poseen los conocimientos ni las competencias necesarias para aplicar de manera efectiva las políticas y procedimientos correspondientes, lo que incrementa el riesgo de irregularidades como el fraude y la malversación de fondos, según lo señala Restrepo (2022).

En el caso de Venezuela, un estudio reveló que el 35% de los empleados carece de compromiso institucional y que el 49% considera que los funcionarios municipales no alcanzan los objetivos propuestos. Estos datos evidencian una falta de consenso en cuanto al nivel de compromiso, así como una percepción negativa sobre el desempeño y la dedicación institucional (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

En el contexto peruano, una de las dificultades más frecuentes dentro de las entidades públicas es la limitada cultura organizacional en torno al control interno, lo cual se manifiesta en una baja responsabilidad y escaso compromiso en la administración de los recursos del Estado. Esta carencia impacta directamente en la eficiencia de los procesos administrativos y conlleva a una gestión pública poco efectiva. Particularmente en el ámbito municipal, la gestión se torna aún más compleja debido a la presencia de múltiples factores que interfieren en el logro de los objetivos institucionales. Según lo expuesto por Osorio (2022), el desempeño de los gobiernos locales suele verse restringido por diversas circunstancias que impiden concretar adecuadamente las iniciativas de gestión. A ello se suma la existencia de relaciones laborales poco saludables entre los trabajadores, lo que afecta negativamente el desempeño del personal y representa un obstáculo adicional para alcanzar una administración local eficiente (Pacherrez & Marrufo, 2020).

En consecuencia, en una entidad pública ubicada en Trujillo, el 75% del personal manifestó que sería necesario implementar un comité de control interno, con el fin de brindar mayor agilidad y efectividad a la gestión institucional, así como para optimizar el uso y administración de los recursos propios (Vásquez, 2021). Esta propuesta responde a la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión y transparencia dentro de las organizaciones públicas, permitiendo una toma de decisiones más informada, una mejor rendición de cuentas y una mayor confianza por parte de la ciudadanía en la administración pública. Además, la creación de un comité especializado facilitaría la detección oportuna de riesgos, la corrección de deficiencias operativas y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de manera más eficiente.

A nivel local, se aprecia la relación entre el control interno y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca durante el año 2019. Su objetivo principal fue analizar cómo el control interno influye en el desarrollo de la gestión administrativa, considerando aspectos clave como la planificación, la organización y el gerenciamiento municipal. El estudio adoptó un enfoque no experimental con un alcance relacional, aplicando el método inductivo-deductivo para el análisis de los datos. Los hallazgos indican que el control interno en dicha entidad es percibido como aceptable, al igual que sus principales componentes: el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control gerencial, la supervisión y los procesos de información y comunicación. Del mismo modo, se determinó que la gestión administrativa presenta un desempeño moderado, influenciado directamente por la eficacia del sistema de control interno implementado. (León, 2021).

Dado que el control interno y el desempeño laboral constituyen conceptos complejos y multifacéticos, su abordaje requiere la implementación simultánea de diversas intervenciones estratégicas. En este contexto, el diseño, perfeccionamiento y ejecución de una política y estrategia de calidad a nivel nacional se ha convertido en una prioridad cada vez mayor, a medida que el país busca mejorar de manera sistemática el rendimiento de su sistema público.

Teniendo en cuenta esas necesidades se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025?

La investigación se justifica de manera práctica, ya que se enfoca en analizar el comportamiento de las variables "control interno" y "desempeño laboral", con el objetivo de determinar el nivel de relación entre ambas. Esto permitirá obtener resultados y conclusiones sólidas que representen fielmente la realidad, facilitando así una mejor toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Los principales beneficiarios serán los trabajadores de dicha institución, quienes, en el futuro, podrán contar con un entorno laboral más favorable que promueva un mejor rendimiento. Asimismo, este estudio aportará nuevos conocimientos sobre la relación entre control interno y desempeño laboral en una municipalidad, constituyendo una base útil para futuras investigaciones relacionadas con esta temática.

Asimismo, la información recopilada en esta investigación podrá utilizarse como base y referencia teórica para futuras investigaciones que se realicen tanto en el ámbito regional, ya sea a nivel micro o macro, como a nivel nacional. De esta manera, se promoverá la evaluación continua de la calidad en los diversos niveles de atención del sector público.

Consecuentemente con el problema planteado, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Asimismo, como objetivos específicos: A) Determinar el nivel de control interno en la municipalidad provincial de Cajamarca, 2025. B) Determinar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajamarca, 2025. C) Determinar la relación entre el control interno y las dimensiones del desempeño laboral de la Municipalidad Provincial Cajamarca, 2025

Así también, se plantea la Hipótesis General: Existe relación directa entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca ,2025. Así como las hipótesis específicas: A) Existe nivel poco significativo de control interno de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. B) Existe nivel poco significativo de desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. C) Existe relación directa y

significativa entre las dimensiones de control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025.

En lo concerniente a los antecedentes internacionales:

Sánchez Z. (Ecuador, 2021), en su tesis titulada “Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021”, planteó como objetivo principal determinar cómo influye la ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de dichos gobiernos locales. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque aplicado, con un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. Los hallazgos revelaron una correlación positiva y significativa del 92,5 % ($r = 0,925$) entre las variables ética profesional y desempeño laboral, con un nivel de significancia bilateral de 0,01. En base a estos resultados, se concluyó que la hipótesis general fue confirmada: la ética profesional tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los servidores públicos analizados.

Paz et al. (2022), en su artículo titulado "El desempeño laboral y su influencia en la calidad del servicio de los empleados del municipio del cantón Pueblo Viejo, Los Ríos", publicado en la Revista Brasileña de Negocios, analizaron la relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio. La investigación adoptó un enfoque aplicado, con un diseño descriptivo-explicativo, de nivel correlacional y corte transversal. Se evaluó a 80 empleados mediante un cuestionario. Los resultados indicaron que el 60 % percibió una alta calidad del servicio, el 37,5 % una calidad media y el 2,5 % una calidad baja; en cuanto al desempeño laboral, los mismos porcentajes se repitieron. Se identificó una correlación de Rho de Spearman de 0,584 con un p-valor inferior a 0,05, lo que evidencia una relación significativa y directa entre el desempeño laboral y la calidad del servicio prestado por el personal del municipio de Pueblo Viejo.

Chonillo (2022), en su tesis sobre El desempeño laboral y control interno en el GAD del Cantón Jipijapa (2021), buscó determinar el nivel de desempeño laboral y su relación con el control interno. Con enfoque descriptivo, encuestó a 47 de 53 trabajadores. Los resultados mostraron que el 49 % se siente motivado en su trabajo, el 100 % comprende el concepto de desempeño laboral, el 64 % conoce sobre control interno, y el 100 % atiende con cordialidad y consulta sobre los trámites. Sin embargo, el 57 % indicó desconocer la evaluación del control interno y el 92 % señaló que la evaluación del desempeño es individual. El 100 % considera que la evaluación del control interno mejoraría el desempeño laboral. Se concluyó que el control interno influye en el desempeño, aunque existen debilidades en capacitación y atención al usuario.

Chiriguaya (2023), en su tesis “Control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022”, buscó determinar la relación entre ambas variables. Con un enfoque cuantitativo, relacional, no experimental y transversal, se aplicó una encuesta a 155 de 519 docentes. Los resultados indicaron que el 48.4 % presentó un nivel alto en control interno y desempeño laboral, así como en conocimiento del trabajo y factores actitudinales; mientras que en factores operativos el nivel alto fue de 41.9 %. Se halló una relación significativa entre control interno y desempeño laboral [$r = 0.448$, $p = 0.000$]; también con el conocimiento del trabajo [$r = 0.783$, $p = 0.000$], la productividad [$r = 0.265$, $p = 0.001$] y los factores operativos [$r = 0.218$, $p = 0.006$]. Se concluyó que existe una relación significativa entre el control interno y el desempeño docente.

A escala nacional, Bonilla C. y Córdor M. (2020) llevaron a cabo una investigación titulada “La Ética Pública y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo – 2018”, con el objetivo de determinar la relación entre la ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha municipalidad. El estudio fue de tipo aplicado, con un diseño descriptivo no correlacional. Se emplearon los métodos deductivos, para abordar las teorías vinculadas a ambas variables, e inductivo, para analizar el fenómeno desde su contexto real. La población estuvo conformada por 27 trabajadores, y debido a su tamaño reducido no se aplicó un muestreo. Se utilizó un cuestionario de 33 ítems con escala de Likert como instrumento. Los resultados mostraron una relación directa y significativa entre la ética pública y el desempeño laboral, con un valor de significancia de $0,000 < 0,005$. Asimismo, se evidenció una relación directa entre la dimensión "principios" y el desempeño del personal.

Gabriel E. (2021) en su investigación titulada “Ética Pública de los Trabajadores en la Prestación de Servicios Administrativos de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca – Huánuco, 2020” presentó un informe sistematizado sobre cómo la ética de los trabajadores influye en la prestación de servicios administrativos en dicha municipalidad. El objetivo principal fue determinar la influencia de la ética de los trabajadores en la calidad de los servicios administrativos prestados por la Municipalidad Distrital de Pillco Marca-Huánuco, 2020. El estudio utilizó un diseño no experimental-transversal de nivel explicativo, con una muestra de 100 trabajadores de la municipalidad para realizar el análisis e interpretación de los resultados.

Salazar (2021), en su tesis “Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020”, buscó determinar la relación entre ambas variables. La investigación fue básica, descriptiva, correlacional y no experimental, con

una muestra de 174 de 317 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que el control interno fue regular en varias áreas: ambiente de control (73.56 %), evaluación de riesgos (48.3 %), actividades de control (51.72 %), información y comunicación (46.55 %) y supervisión (70.69 %), con un 60.92 % en general. En cuanto al desempeño laboral, las relaciones laborales fueron adecuadas en un 54.6 %, la labor en equipo regular (82.18 %), los méritos laborales adecuados (52.87 %), y el crecimiento personal regular (63.22 %), resultando en un desempeño general de 55.75 %. Se encontró una relación significativa entre las dimensiones del control interno y el desempeño laboral [$r = 0.091, 0.393, 0.289, 0.317, 0.260, p = 0.0001$]. La conclusión fue que el control interno tiene correlación con el desempeño laboral de los colaboradores en 2020.

Pacherres E. (2020), en su investigación “Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”, tuvo como objetivo principal determinar cómo la ética profesional influye en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad de Chiclayo. El estudio fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental y corte transversal, utilizando el método hipotético deductivo. La población estuvo compuesta por 898 trabajadores de la municipalidad, y se seleccionó una muestra de 68 empleados permanentes, mediante un muestreo por conveniencia. Se realizó la validación y confiabilidad de los instrumentos adaptados a la realidad de la institución, utilizando el alfa de Cronbach, con un 0.98% para ética profesional y 0.698% para desempeño laboral. La investigación concluyó que la ética profesional tiene una incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, ya que se observó una relación de grado medio-alto entre ambas variables, con un nivel de correlación de 89.9%.

Quiroz y Valerio (2022), en su tesis “El control interno y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022”, se propusieron identificar la relación entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha municipalidad. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, corte transversal, y un enfoque descriptivo y relacional. La población estuvo conformada por 281 empleados, y la muestra incluyó a 163 de ellos, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que tanto el control interno como el desempeño laboral se ubicaron en un nivel medio, con un 57.06 % y un 54.60 %, respectivamente. Además, se encontró una relación significativa entre ambas variables [$r = 0.720, p = 0.000$]. En conclusión, se determinó que existe una relación significativa entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Trujillo en 2022.

En el contexto regional, Alarcón y Rojas (2022), en su tesis “Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021”, analizaron la relación entre el control interno y el desempeño laboral en 28 trabajadores. La investigación fue cuantitativa, básica, con diseño no experimental y de campo. Los resultados mostraron que el ambiente de control fue regular para el 50%, con una relación significativa con el desempeño [$r = 0.461$, $p = 0.014$]. La evaluación de riesgos fue deficiente para el 35.7%, con una fuerte relación [$r = 0.854$, $p = 0.000$]. Las actividades de control fueron regulares (39.3%) y mostraron una relación significativa [$r = 0.462$, $p = 0.013$]. La información y comunicación fue regular para el 50% [$r = 0.456$, $p = 0.015$], y la supervisión fue buena para el 50% [$r = 0.516$, $p = 0.005$]. El control interno y el desempeño laboral fueron evaluados como buenos y regulares en un 53.6%, respectivamente, con una relación significativa [$r = 0.632$, $p = 0.000$]. Se concluyó que el control interno se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Malca F. y Callao A. (Perú 2022), en su investigación "Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores", tuvieron como objetivo proponer un modelo de liderazgo gerencial para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Jaén en 2021. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental y transaccional, de tipo básico y propositivo. Se aplicó una encuesta mediante un cuestionario a 91 trabajadores de la municipalidad. Los resultados mostraron que el 63% de los encuestados indicaron que los funcionarios rara vez insisten en que los empleados cumplan adecuadamente con el reglamento interno, mientras que el 73% afirmó que los funcionarios y jefes de área nunca toman medidas correctivas cuando el personal es ineficiente en sus funciones. La propuesta incluye fundamentos filosóficos y conceptuales que ayudarían a mejorar el desempeño laboral de los empleados, destacando la importancia de un enfoque distinto, confianza, determinación, autoconfianza y el trabajo en equipo alineado con los objetivos organizacionales.

En el contexto local, Herrera B. (2021), en su investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la UGEL de Cajamarca en 2021. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y transversal. La población fue de 57 colaboradores, y la muestra consistió en 50 trabajadores. Los resultados mostraron un valor de Rho de Spearman de 0.737 y un nivel de significancia de 0.10803, lo que indicó una relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se concluyó que el

clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral del personal de la UGEL en la provincia de Cajamarca en 2021.

Rodrigo (2021), en su tesis "El Control Interno y su Relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019", tuvo como objetivo evaluar la relación entre las variables estudiadas. Utilizó una metodología cuantitativa no experimental. La investigación concluyó que existe una correlación significativa entre las variables, con un nivel de asociación de moderado a alto. Además, se observó que el control interno está relacionado tanto con la planificación como con la organización, con una asociación moderada, y también con la gestión municipal, alcanzando el mismo nivel de relación.

Mantilla C. y Raico P. (2021) en su investigación "La Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad Laboral de la Empresa Hoteles Cajamarca S.A.C., periodo 2018-2020" buscaron determinar cómo la gestión del talento humano afecta la productividad laboral. Utilizaron una metodología descriptivo-explicativa y correlacional con diseño no experimental longitudinal. Se trabajó con una población de 24 colaboradores, aplicando encuestas, observación, cuestionarios y entrevistas. Los resultados mostraron una significancia menor a 0.05, indicando una relación entre las variables. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue 0.588, lo que sugiere una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

En cuanto a las bases teóricas de la variable **control interno**, según Mendoza-Zamora y García-Ponce (2019) definen que el conjunto de instituciones que forman el área ejecutiva del poder público, junto con otras asociaciones y entidades públicas, son las encargadas de manera permanente de llevar a cabo acciones, cumplir con deberes administrativos o proporcionar servicios públicos del Estado.

Pavón (2019) describe un conjunto de enfoques desarrollados principalmente por la gestión administrativa, cuyo objetivo es anticipar riesgos potenciales a lo largo del tiempo y garantizar la eficacia y eficiencia en los procedimientos de una entidad.

Según Chacón (2022), el control interno es un proceso diseñado para lograr objetivos específicos, más que un fin en sí mismo. Involucra a empleados de todos los niveles y va más allá de ser un simple manual de organización y procedimientos. Su propósito es ofrecer un grado razonable de seguridad sobre el comportamiento y el logro de los objetivos, pero no garantiza una certeza absoluta.

Según la Contraloría General de la República (2023), el control interno consiste en un conjunto de elementos organizacionales interconectados y dependientes entre sí, que buscan

generar sinergias para alcanzar de manera eficiente las metas y políticas institucionales, además de prevenir riesgos, infracciones a las normativas y actos de corrupción en las entidades públicas.

Dimensiones del control interno

Actividades de Control: Son acciones diseñadas para reducir o prevenir errores, omisiones o fraudes que puedan afectar a la entidad financiera. También se encargan de realizar estimaciones, análisis y proyecciones basadas en la información financiera. (Fernández, 2010)

Ambientes de Control: Serrano et.al (2019) indican que un entorno de control adecuado permite a una organización llevar a cabo sus procesos de manera segura y con mínimos errores. Facilita el uso adecuado de los recursos, previene su mal manejo y asegura la ejecución y el registro efectivo de las actividades.

Evaluación de Riesgo: La Contraloría General de la República (2023) define el control interno como un proceso constante para asegurar que las unidades estén listas para hacer frente a incidentes. El riesgo se entiende como la probabilidad de que un evento ocurra y afecte de manera negativa el logro de un objetivo.

Información y Comunicación: La Contraloría General de la República (2019) señala que esto incluye la información esencial para que una entidad ejecute sus funciones de control interno y logre alcanzar sus objetivos.

En relación al **desempeño laboral**, Según Corvo (2022), se trata de una evaluación que permite determinar si una persona realiza adecuadamente su trabajo, entendiendo el desempeño como la manera en que un empleado responde ante las tareas y responsabilidades que se le han asignado.

Zaragoza (2023) define el desempeño laboral como el conjunto de conductas y acciones que manifiesta una persona dentro de una organización, en función del contenido de su cargo, sus responsabilidades, tareas y actividades propias de su puesto.

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral se refiere a la conducta del trabajador orientada a alcanzar los objetivos establecidos, utilizando estrategias definidas previamente, con el propósito de cumplir las metas y potenciar las habilidades individuales de cada empleado.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Conciencia y compromiso: Implica que el servidor público asuma su responsabilidad con el bien común y actúe con ética e integridad, fortaleciendo así la transparencia, eficiencia y legitimidad institucional. (Fernández, 2010).

Orientación a resultados y logros: Permite evaluar el desempeño de tareas o actividades en función de los estándares establecidos para cumplir con las responsabilidades. Es el proceso que orienta la manera en que cada tarea debe ejecutarse dentro de las funciones asignadas. (Castro y Delgado, 2020).

Responsabilidad personal: Se enfoca en evaluar la asistencia y puntualidad del colaborador en relación con sus responsabilidades laborales, además de fomentar el uso de sus habilidades y la incorporación de retroalimentación para mejorar su desempeño. (Castro y Delgado, 2020).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

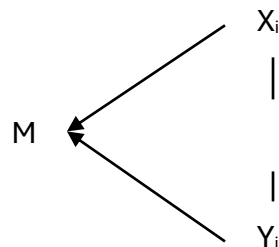
El estudio de investigación adoptó un enfoque cuantitativo. Según Sánchez (2022), su objetivo principal fue el describir, explicar, predecir y gestionar objetivamente las causas de un fenómeno, así como anticipar su ocurrencia a partir de su manifestación. Las conclusiones se basaron en el uso riguroso de la medición o cuantificación en la recolección y análisis de datos.

La investigación fue de tipo correlacional, según Hernández & Mendoza (2022), y conectó conceptos, fenómenos, hechos o variables para medir estadísticamente la relación entre ellos. El nivel del estudio fue descriptivo, ya que, según el autor citado, su propósito será determinar la calidad de las variables analizadas en un contexto específico. Además, se calcularon y recopilaron datos para informar sobre los diversos conceptos y aspectos.

2.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que las variables en estudio no se manipularon deliberadamente, sino que se observó y analizó fenómenos ya existentes en su contexto natural (Feria et al., 2019).

Además, fue de nivel correlacional, en el cual será necesario plantear una hipótesis que sugiera una correlación entre dos o más variables (Ramos, 2020).



Donde se tiene:

M: Muestra

Vx: Control interno

Vy: Desempeño laboral

r: correlación

2.3. Población y muestra

Población

La población se refiere al conjunto de individuos específicos seleccionados para la hipótesis de la investigación (Salgado, 2019). En tal sentido, la población estará compuesta por la participación de 60 servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Muestra

Según Gallardo (2017), la muestra representa una parte del total del universo a investigar. En esta investigación, se considerará el mismo número que conforma la población, por lo tanto, la muestra estará compuesta por la totalidad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Muestreo

El muestreo será no probabilístico de tipo censal, lo que permitirá seleccionar adecuadamente a los individuos del estudio, ya que se considerará a toda la población como muestra (Otzen, 2018).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica:

En la presente investigación se aplicó la encuesta como técnica, ya que esta permitió recopilar datos a través de preguntas directas, con el objetivo de obtener la información necesaria para el estudio. Estuvo dirigida exclusivamente a personas y proporcionará datos sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones (Arias, 2021).

Instrumento:

Se aplicó como instrumento el cuestionario, una herramienta que incluyó una serie de preguntas relacionadas con un hecho, circunstancia o tema específico del cual el investigador requerirá información. Fue un recurso altamente estandarizado que permitió traducir y operacionalizar algunos de los temas centrales del estudio (Useche et al., 2019).

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Técnica de procesamiento de datos

La recolección de datos se realizó a través de la encuesta aplicada a la muestra establecida, con la cual midió el nivel de las variables en estudio. Para ello, se utilizarán cuestionarios que contendrán 16 ítems para la primera variable y 12 ítems para la segunda, los cuales serán respondidos por los participantes. Posteriormente, una vez obtenida la información, los datos se procesaron mediante el software SPSS versión 26, con el objetivo de obtener resultados que permitan confirmar las hipótesis formuladas.

Análisis de la información

Una vez recopilada la data, esta se procesó en Excel 2019 para su análisis inicial.

Posteriormente, la información se transfirió al software SPSS versión 26, donde los datos serán evaluados mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se respetó los derechos de uso conforme lo establece el Decreto Legislativo N.º 822, Ley sobre el Derecho de Autor, garantizando la protección de toda la información revelada en entrevistas y cumpliendo con los derechos de autor en las fuentes consultadas. Se aplicó correctamente las normas de citación bibliográfica APA, en concordancia con lo dispuesto en el código ético de la Universidad Católica de Trujillo. Asimismo, se verificó que el trabajo cumpla con el porcentaje de similitud permitido por el software anti plagio Turnitin.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Resultados descriptivos pertenecientes a la variable control interno

Tabla 1

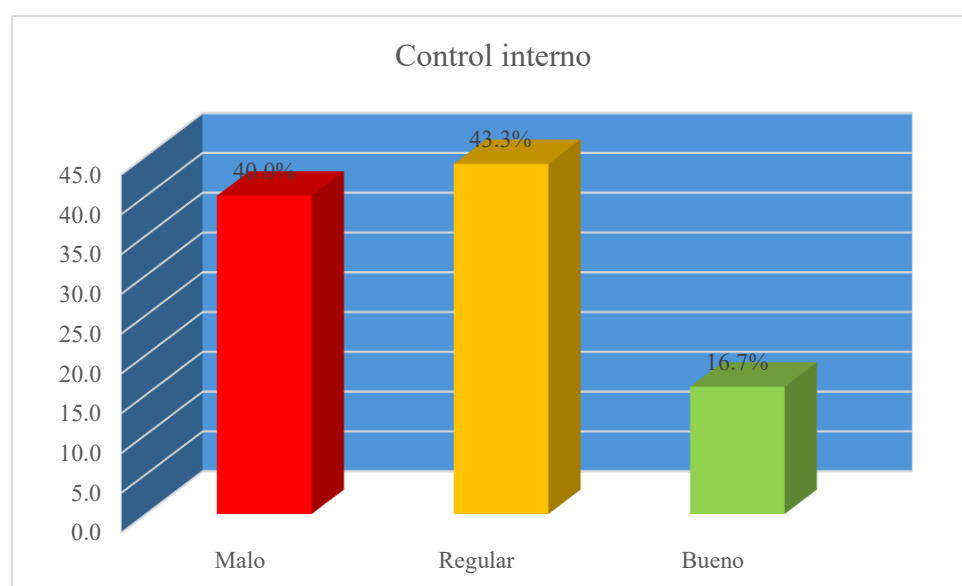
Control interno en la municipalidad Provincial de Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	40.0
Regular	26	43.3
Bueno	10	16.7
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio

Figura 1

Control interno en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados del control interno en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 40% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 43.3% percibió nivel regular, mientras que el 16.7% percibió nivel bueno.

Tabla 2

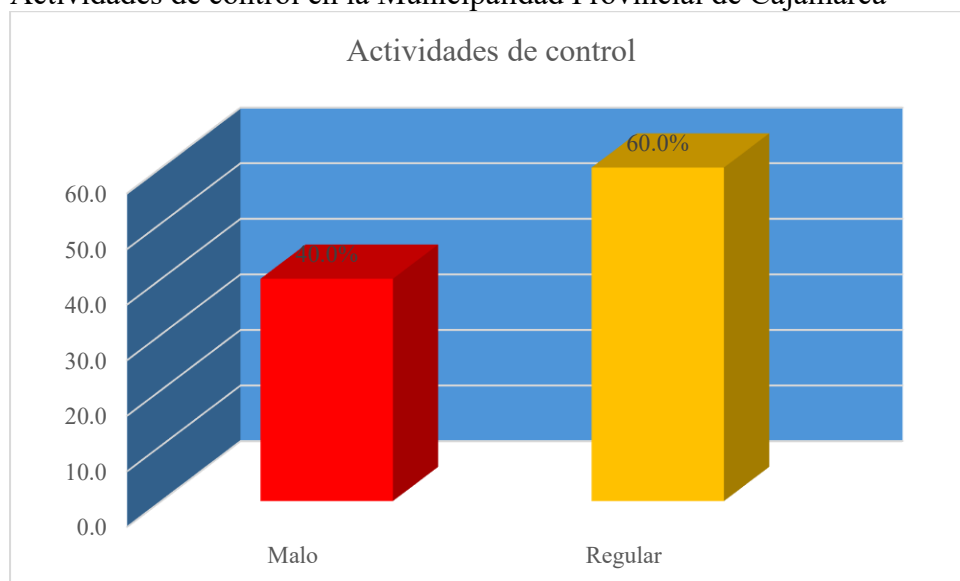
Actividades de control en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	40.0
Regular	36	60.0
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Figura 2

Actividades de control en la Municipalidad Provincial de Cajamarca



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados pertenecientes a las actividades de control en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 40% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 60% percibió nivel regular, y ninguno (0%) percibió nivel bueno.

Tabla 3

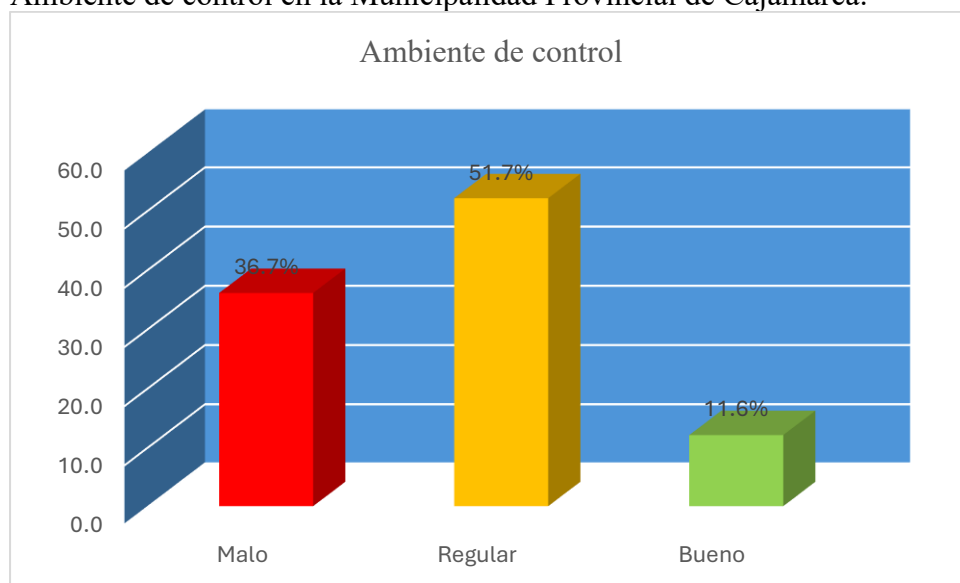
Ambiente de control en la municipalidad Provincial de Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	36.7
Regular	31	51.7
Bueno	7	11.6
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Figura 3

Ambiente de control en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de ambiente de control en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 36.7% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 51.7% percibió nivel regular, y el 11.6% percibió nivel bueno.

Tabla 4

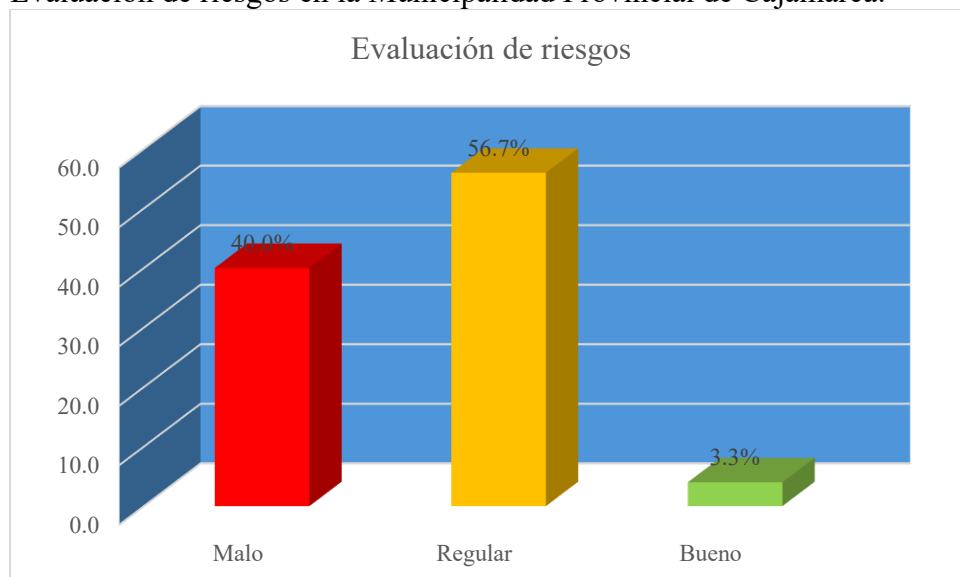
Evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	40.0
Regular	34	56.7
Bueno	2	3.3
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio

Figura 4

Evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de evaluación de riesgos en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 40% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 56.7% percibió nivel regular, mientras que el 3.3% percibió nivel bueno.

Tabla 5

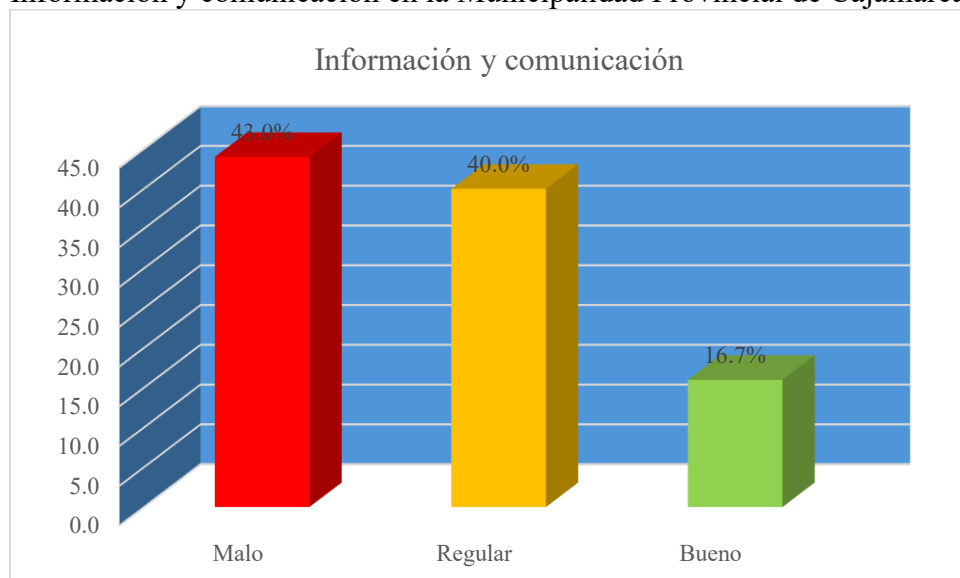
Información y comunicación en la Municipalidad Provincial de Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	43.0
Regular	24	40.0
Bueno	10	16.7
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio

Figura 5

Información y comunicación en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de información y comunicación en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 43% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 40% percibió nivel regular, y el 16.7% percibió nivel bueno.

Resultados descriptivos del desempeño laboral

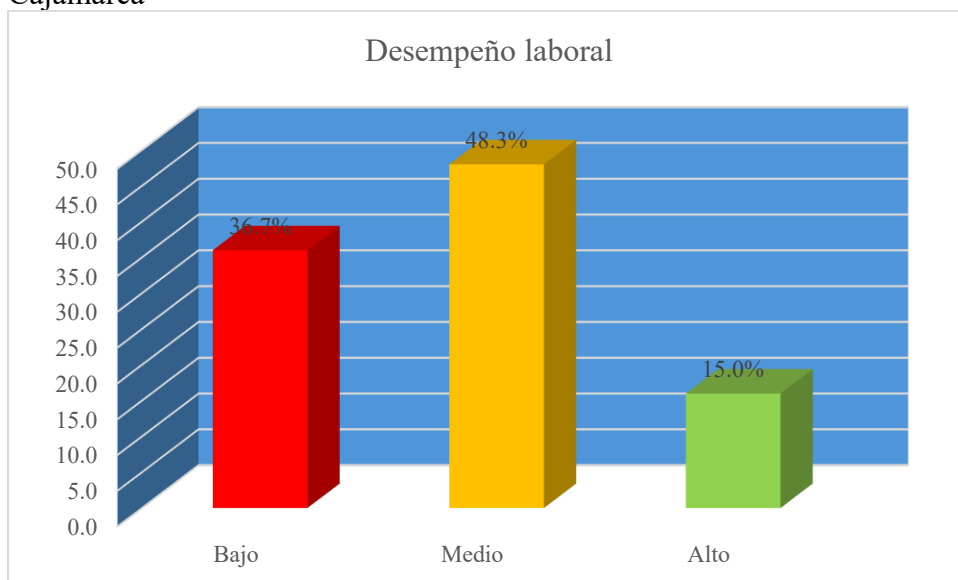
Desempeño laboral en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	36.7
Medio	29	48.3
Alto	9	15.0
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio

Figura 6

Desempeño laboral en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de desempeño laboral en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 36.7% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 48.3% percibió nivel regular, y el 15% percibió nivel bueno.

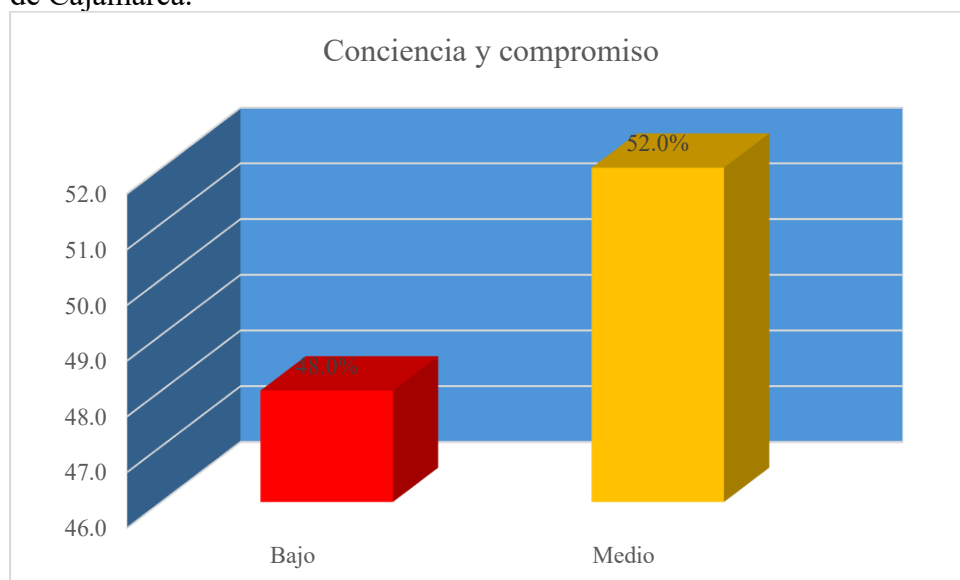
Conciencia y compromiso en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48.0
Medio	31	52.0
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Figura 7

Conciencia y compromiso en los colaboradores pertenecientes a la municipalidad Provincial de Cajamarca.



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de conciencia y compromiso en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 48% de los colaboradores percibieron nivel bajo, el 52% percibió nivel medio, y ninguno (0%) percibió nivel bueno.

Tabla 8

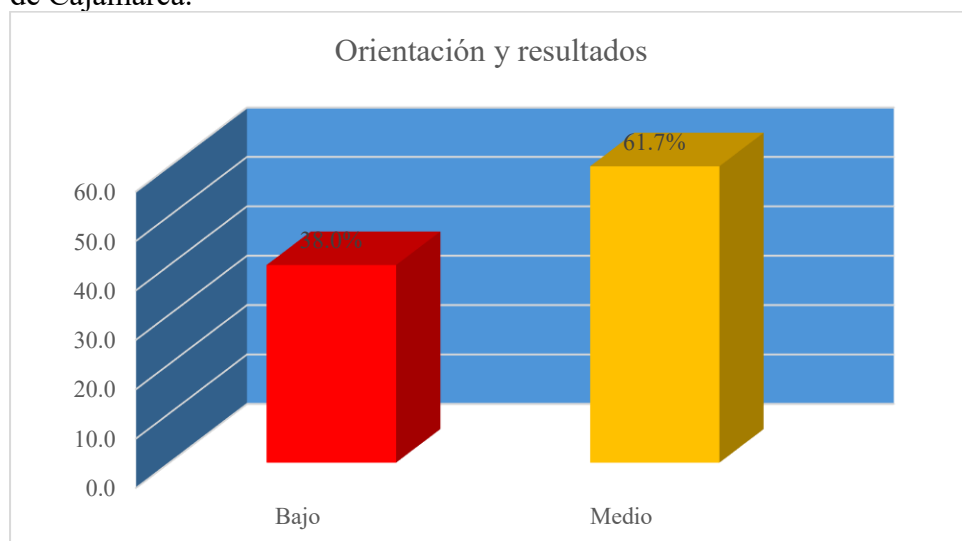
Orientación y resultados en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	38.3
Medio	37	61.7
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Figura 8

Orientación y resultados en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca.



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de orientación y resultado en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 38% de los colaboradores percibieron nivel bajo, el 61.7% percibió nivel medio, y ninguno (0%) percibió nivel bueno.

Tabla 9

Responsabilidad personal en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

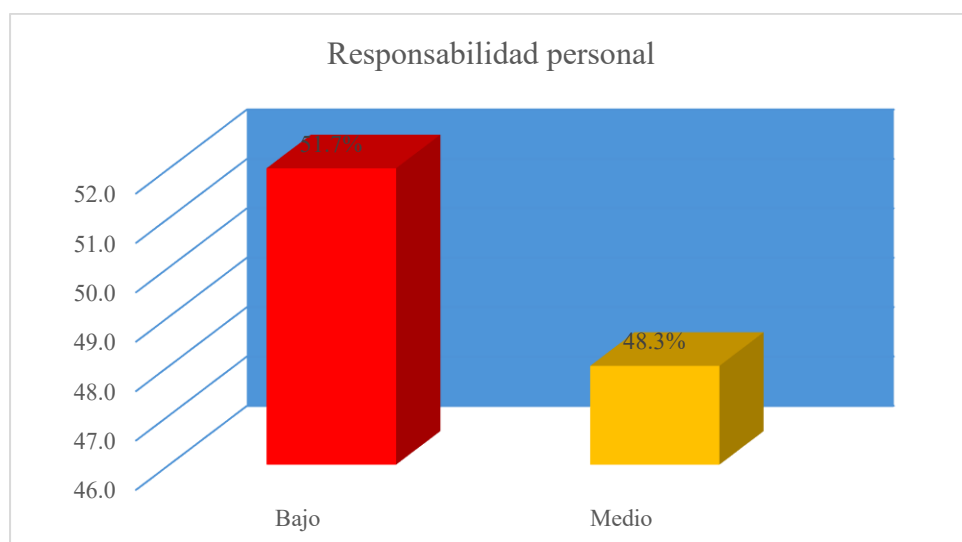
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	51.7
Medio	29	48.3
Total	60	100.0

Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio

Figura

9

Responsabilidad personal en los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca



Nota. Instrumento puesto en práctica a los colaboradores pertenecientes a la municipalidad de estudio.

Referente a los resultados de responsabilidad personal en los colaboradores pertenecientes a la municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que el 51.7% de los colaboradores percibieron nivel bajo, el 48.3% percibió nivel medio, y ninguno (0%) percibió nivel bueno.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad

Tabla 10

Pruebas de normalidad.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.(p)
Control interno	0.072	60	0.079
Actividades de control	0.054	60	0.067
Ambiente de control	0.091	60	0.036
Evaluación de riesgos	0.056	60	0.340
Información y comunicación	0.054	60	0.349
Desempeño laboral	0.068	60	0.117
Conciencia y compromiso	0.062	60	0.202
Orientación a resultados y logros	0.071	60	0.084
Responsabilidad personal	0.064	60	0.176

Para verificar la normalidad de los datos, se empleó el estadístico Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra de estudio fue mayor a 50 participantes ($n=60$), a fin de conocer el comportamiento o distribución pertenecientes a las variables control interno y desempeño laboral; bajo ese criterio la variable control interno obtuvo una significancia igual a $0.079 > 0.05$, mientras que la variable desempeño laboral alcanzó una significancia de $0.117 > 0.05$, indicadores que afirman una distribución normal en las variables de interés. Sabiendo ello, es necesario utilizar una prueba paramétrica r de Pearson para determinar relación entre variables.

3.3 Prueba de hipótesis

A. Hipótesis general

Tabla 11

Relación entre control interno y el desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca

		Control interno	Desempeño laboral
Control interno	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	60	60

Nota. $p < 0.05$.

Referente a la relación entre el control interno y el desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró una significancia bilateral igual a 0.001, siendo menor a 0.05, parámetro que indica relación significativa entre las variables analizadas; además el coeficiente de Pearson fue de 0.635 valor que estima un nivel moderado de dirección positiva en la relación del control interno y el desempeño laboral. Bajo ese enfoque se considera que cuando un colaborador percibe buen control interno tendrá más probabilidades de tener alto desempeño laboral.

B. Hipótesis específica

Tabla 12

Relación entre el control interno y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca

		Conciencia y compromiso	Orientación resultados	Responsabilidad personal
control interno	Correlación de Pearson	,465*	,415*	,438*
	Sig. (bilateral)	0.019	0.039	0.028
	N	60	60	60

Nota. $p < 0.05$.

En cuanto a la relación entre el control interno y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró una significancia bilateral igual a 0.019, siendo menor a 0.05, parámetro que indica relación estadísticamente importante entre el control interno y la conciencia y compromiso del colaborador; además el coeficiente de Pearson fue de 0.465 valor que estima un nivel moderado de dirección positiva en la relación del control interno y la conciencia y compromiso del colaborador. Bajo ese enfoque se considera que cuando un colaborador percibe buen control interno tendrá más probabilidades de tener alto nivel de conciencia y compromiso.

Además, se encontró una significancia bilateral igual a 0.039, siendo menor a 0.05, parámetro que indica correlación significativa entre el control interno y la orientación de resultados; además el coeficiente de Pearson fue de 0.415 valor que estima un nivel moderado de dirección positiva en la relación del control interno y la orientación de resultados del colaborador. Bajo ese enfoque se considera que cuando un colaborador percibe buen control interno tendrá más probabilidades de tener alto nivel de orientación de resultados.

Asimismo, se encontró una significancia bilateral igual a 0.028, siendo menor a 0.05, parámetro que indica correlación significativa entre el control interno y la responsabilidad personal; además el coeficiente fue de 0.438 valor que estima un nivel moderado de dirección positiva en la relación del control interno y la responsabilidad personal del colaborador.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo principal, que consistía en determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral, los resultados indicaron una significancia estadística de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05, lo que confirma una relación significativa entre ambas variables; asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.635, representando una relación moderada, datos que permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, la cual plantea que una percepción favorable del control interno se asocia con un mejor desempeño laboral. Estos hallazgos coinciden con Salazar (2021), quien reportó una correlación moderada y significativa entre estas variables, señalando que cuando los colaboradores perciben actividades de control adecuadas, un ambiente controlado, evaluaciones de riesgo apropiadas y comunicación efectiva, su desempeño mejora notablemente; de manera similar, González (2021) identificó una relación moderada entre la gestión del control interno y las competencias de los trabajadores. Desde la perspectiva teórica, estos resultados respaldan el modelo COSO III, señalado por Calle-Álvarez et al. (2020), que considera el control interno como un elemento fundamental para organizar y gestionar recursos y procesos, facilitando un mejor desempeño del personal y decisiones operativas más acertadas; además, Mendoza-Zamora y García-Ponce (2019) describen el control interno como un conjunto de procedimientos diseñados para prevenir riesgos y fraudes, contribuyendo al cumplimiento eficaz de objetivos institucionales. En consecuencia, el control interno es clave para optimizar las actividades laborales, impactando positivamente en el desempeño de los empleados; según Valdés (2004), el desempeño laboral implica la adecuada ejecución de responsabilidades profesionales, reflejando la calidad del trabajo realizado, por lo que es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier organización. En resumen, se confirma la relación significativa entre control interno y desempeño laboral, destacando la importancia de fortalecer el control interno para alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

Respecto al primer objetivo específico el cual fue determinar el nivel de control interno en la municipalidad provincial de Cajamarca, 2025; se encontró que el 40% de los colaboradores percibieron nivel malo, el 43.3% de nivel regular, mientras que el 16.7% de nivel bueno. Resultados similares encontró Albornoz-Romero (2019) quien refirió que cerca del 50% del personal percibió control interno en niveles regular y malos; en su parte Meneses (2019) refirió que el 34.7% percibió regular nivel de control interno; en esa línea Medina (2021) analizó la variable diagnosticada demostrando un nivel regular alcanzado del 66%, dejando aun brechas de seguir mejorando el control interno en las organizaciones con fines positivos para el cumplimiento de metas; es muy importante conocer que el control interno, como se

mencionó permite planificar, ordenar y organizar pertenecientes a la mejor manera los procedimientos y políticas pertenecientes a la empresa para cumplir sus proyecciones. Según Pavón (2019) es un conjunto de enfoques desarrollados principalmente por la gestión administrativa con el objetivo de prevenir riesgos potenciales a lo largo del tiempo y asegurar la eficacia y eficiencia de los procedimientos de una organización; asimismo radica en medir indicadores como políticas y procedimientos, verificación de documentación, conocer la integridad y los valores, conocer la filosofía perteneciente a la empresa, y tener comunicación asertiva. Entonces, se requiere un control interno cuando las organizaciones públicas compran, mantienen y venden activos que son de interés público (Mudzamba et al., 2020). Por ello, en Indonesia los gobiernos locales están obligados a ser profesionales en llevar a cabo el control con eficacia y eficiencia, así como ser capaz de hacer frente a los desafíos que puedan atravesar durante su legado.

En relación con el primer objetivo específico, que fue determinar el nivel de control interno en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2025, se encontró que el 40% de los trabajadores lo percibieron como deficiente, el 43.3% como regular y solo el 16.7% como bueno. Resultados similares reportó Albornoz-Romero (2019), quien indicó que cerca del 50% del personal evaluó el control interno en niveles regulares y bajos; asimismo, Meneses (2019) señaló que el 34.7% consideró el control interno en un nivel regular, y Medina (2021) diagnosticó un nivel regular del 66%, evidenciando aún la necesidad de mejorar el control interno en las organizaciones para lograr el cumplimiento efectivo de sus metas. Es fundamental entender que el control interno permite planificar, organizar y ordenar de manera óptima los procedimientos y políticas de una institución para cumplir sus objetivos. Pavón (2019) lo define como un conjunto de enfoques desarrollados principalmente por la gestión administrativa para prevenir riesgos potenciales a lo largo del tiempo y garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos organizacionales; esto incluye evaluar indicadores como políticas y procedimientos, verificar documentación, valorar la integridad y los valores corporativos, y mantener una comunicación asertiva. De acuerdo con Mudzamba et al. (2020), el control interno es indispensable en organizaciones públicas que administran activos de interés público, por lo que en países como Indonesia los gobiernos locales están obligados a ejercerlo con profesionalismo, eficacia y eficiencia, enfrentando los desafíos propios de su gestión.

En cuanto a la relación entre el control interno y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2025, se encontró una significancia bilateral de 0.019, inferior al umbral de 0.05, lo que indica una relación significativa entre el control interno y la conciencia y compromiso del colaborador, con un

coeficiente de Pearson de 0.465, reflejando una correlación moderada y positiva; esto sugiere que una mejor percepción del control interno aumenta la probabilidad de que el colaborador muestre mayor conciencia y compromiso. De igual forma, se halló una significancia de 0.039 y un coeficiente de 0.415 entre el control interno y la orientación a resultados, evidenciando una relación positiva y moderada, lo que indica que un control interno favorable está asociado a una mayor orientación hacia los resultados. Asimismo, con una significancia de 0.028 y coeficiente de 0.438, se confirmó una correlación moderada y significativa entre el control interno y la responsabilidad personal del colaborador. Estos resultados coinciden con Salazar (2021), quien reportó relaciones significativas entre el control interno y las dimensiones del desempeño, sugiriendo que un buen control interno contribuye eficazmente al logro de los objetivos organizacionales. Según Valdés (2004), el desempeño laboral implica la ejecución de las tareas asignadas, fundamentada en el conocimiento teórico y práctico del colaborador, así como en sus comportamientos, habilidades para adquirir nuevos conocimientos e interacciones humanas, y el manejo adecuado de métodos, procesos y estrategias.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo principal, se determinó una relación significativa y positiva de nivel moderado entre el control interno y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2025 (sig. < 0.05; $r = 0.635$). Estos resultados indican que una percepción favorable del control interno está asociada a un mejor desempeño en el trabajo.
2. Se identificó que el nivel de control interno en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025, es deficiente, ya que el 40% de los colaboradores percibió un nivel malo y el 43.3% un nivel regular, evidenciando la falta de acciones o estrategias adecuadas para fortalecer la gestión del control interno y mejorar los procedimientos orientados al cumplimiento de objetivos y metas.
3. Se diagnosticó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores fue regular, destacándose la necesidad de mejorar aspectos relacionados con la orientación al logro y la responsabilidad personal de cada colaborador.
4. Se concluyó que existe una relación significativa, con nivel moderado de correlación, entre el control interno y las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en 2025, lo que resalta la importancia de fortalecer el control interno para optimizar el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se recomienda fortalecer los mecanismos de control interno con el objetivo de garantizar una gestión transparente y eficiente de los recursos y procesos. Para ello, se sugiere implementar auditorías internas periódicas, así como programas de capacitación continua basados en la normativa vigente en materia de control y rendición de cuentas. Estas acciones contribuirán no solo a mejorar la gestión administrativa, sino también a generar un clima de confianza y compromiso entre los trabajadores, quienes se sentirán respaldados por un sistema justo y equitativo, lo cual impactará positivamente en su desempeño.
2. A los colaboradores de la municipalidad, se recomienda asumir un rol activo en su desarrollo profesional, sin depender exclusivamente de las iniciativas institucionales. Se sugiere gestionar de manera conjunta con la entidad la participación en programas de formación continua relacionados con control interno, fortaleciendo no solo los conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Estas capacidades no solo mejorarán la eficiencia en el desempeño de sus funciones, sino que también fomentarán un entorno laboral más armónico y productivo.
3. Se recomienda promover un ambiente laboral en el que los trabajadores se sientan valorados, escuchados y partícipes de los procesos organizacionales. Para ello, es importante incentivar la colaboración activa en la toma de decisiones, especialmente en aspectos que afecten directamente su labor. La implementación de canales de comunicación directa y espacios periódicos de retroalimentación permitirá fortalecer el compromiso y la responsabilidad individual, contribuyendo así a mejorar el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos ofrecidos.
4. Se sugiere implementar un sistema de evaluación del desempeño laboral que sea objetivo, transparente y alineado con los objetivos estratégicos de la municipalidad. Este sistema debe basarse en indicadores específicos y medibles, ser conocido por todos los trabajadores, y contar con mecanismos de retroalimentación constructiva. Evaluaciones periódicas permitirán identificar fortalezas, detectar oportunidades de mejora y reconocer logros, fortaleciendo así el desarrollo profesional del personal y elevando el rendimiento institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, J., & Rojas, M. (2022). Control interno y desempeño laboral en la empresa constructora ACDY Lanche SAC, Cutervo – Cajamarca 2021. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Arias, M. (2021). Uso de la encuesta como técnica de recolección de datos. Editorial.
- Bonilla, C., & Córdor, M. (2020). La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo – 2018. Informe de investigación.
- Castro, L., & Delgado, F. (2020). Dimensiones del desempeño laboral en el sector público. *Revista de Gestión Pública*, 15(2), 45–60.
- Chiriguaya, M. (2023). Control interno y desempeño laboral docente en colegios de Guayaquil, 2022. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil.
- Chonillo, R. (2022). El desempeño laboral y control interno en el GAD del Cantón Jipijapa (2021). Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del desempeño laboral. McGraw-Hill.
- Contraloría General de la República. (2019). Información y comunicación en el control interno. Documento institucional.
- Contraloría General de la República. (2023a). Evaluación y control de riesgos en entidades públicas. Documento institucional.
- Contraloría General de la República. (2023b). Concepto de control interno en entidades públicas. Documento institucional.
- Corvo, L. (2022). Evaluación del desempeño laboral: Conceptos y métodos. *Revista de Psicología Organizacional*, 10(1), 33–48.
- Feria, M., López, R., & Guzmán, P. (2019). Diseño de investigación no experimental: fundamentos y aplicaciones. *Revista de Metodología Científica*, 8(3), 22–30.
- Fernández, A. (2010). Contabilidad y control interno en el sector público. Editores.
- Gallardo, P. (2017). Muestreo en investigaciones sociales. *Revista de Estadística Aplicada*, 12(1), 15–28.
- Herrera, B. (2021). Análisis del desempeño laboral en el sector público. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Hernández, S., & Mendoza, J. (2022). Investigación correlacional y su aplicación en ciencias sociales. *Revista Científica de Investigación*, 14(4), 100–115.

- Kuswati, D. (2020). Control interno en gobiernos locales de Indonesia: Profesionalismo y eficiencia. *Journal of Public Administration*, 15(3), 45–60.
- León, F. (2021). Relación entre control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Malca, F., & Callao, A. (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista de Administración Pública*, 18(2), 1–15.
- Mendoza-Zamora, A., & García-Ponce, M. (2019). Instituciones del poder público y administración estatal. *Revista de Ciencias Sociales*, 10(1), 50–65.
- Muñdzamba, F., et al. (2020). Control interno en la gestión pública a nivel global. *International Journal of Public Governance*, 8(4), 20–35.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2022). Informe sobre reconocimiento laboral y bienestar de los empleados. Naciones Unidas.
- Oxford Economics (ORM). (2019). Fuerza laboral. Oxford Economics.
- Osorio, P. (2022). Dificultades en la gestión pública municipal en Perú. *Revista Peruana de Administración Pública*, 11(3), 75–90.
- Otzen, T. (2018). Muestreo no probabilístico: características y usos. *Revista de Investigación Social*, 20(2), 45–60.
- Pacherrez, E. (2020). Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. *Revista de Estudios Municipales*, 7(1), 15–30.
- Pacherrez, E., & Marrufo, G. (2020). Relaciones laborales y desempeño en gobiernos locales peruanos. *Revista Latinoamericana de Administración*, 12(2), 50–65.
- Paz, M., et al. (2022). El desempeño laboral y su influencia en la calidad del servicio de los empleados del municipio del cantón Pueblo Viejo, Los Ríos. *Revista Brasileña de Negocios*, 2(1), 10–25.
- Quezada-Rodríguez, L., et al. (2020). Compromiso institucional en funcionarios municipales venezolanos. *Revista Venezolana de Administración Pública*, 20(1), 30–45.
- Quiroz, J., & Valerio, L. (2022). El control interno y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo.
- Ramos, F. (2020). Diseño de investigación correlacional: teoría y práctica. *Revista de Ciencias Sociales*, 13(2), 25–40.
- Restrepo, A. (2022). Deficiencias en la administración pública en Colombia: Control interno y capacitación. *Revista Colombiana de Gestión Pública*, 14(2), 40–56.

- Rodrigo, J. (2021). El control interno y su relación con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Salazar, L. (2021). Informe sobre desempeño laboral en el sector público. Documento institucional.
- Salgado, V. (2019). Definición y selección de población en investigación. *Revista Científica*, 9(1), 12–22.
- Sánchez, M. (2022). Enfoque cuantitativo en investigación científica. *Revista de Métodos Científicos*, 16(1), 5–20.
- Sánchez, Z. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador.
- Serrano, J., Pérez, L., & Martínez, R. (2019). Ambientes de control y su impacto en la seguridad organizacional. *Revista de Auditoría y Control*, 11(3), 50–65.
- Smith, J., et al. (2023). Evaluación del control interno en administraciones municipales suecas. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 29(1), 10–25.
- Useche, C., Gómez, P., & Villalobos, A. (2019). El cuestionario como instrumento de recolección de datos: diseño y validación. *Revista de Psicometría Aplicada*, 7(2), 23–40.
- Vásquez, R. (2021). Implementación de un comité de control interno en entidades públicas: caso Trujillo. *Revista Peruana de Gestión Pública*, 10(4), 55–67.
- Zaragoza, R. (2023). Desempeño laboral: conductas y acciones en el contexto organizacional. *Revista de Administración y Psicología*, 18(1), 50–67.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

Instrumentos de recolección de la información

Encuesta N°01 para medir el control interno

Estimado(a): Estimado participante, lea cada uno de los ítems y responda según sea su criterio y considerando las siguientes alternativas. 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Actividades de control	S	CS	AV	CN	N
	El cabildo respeta las políticas dictadas por el estado para minimizar los riesgos y cumplir los objetivos.					
	La municipalidad sigue los procedimientos administrativos según manda la ley nacional para no caer en infracciones.					
	Las actividades de control permiten la incorporación del personal en un ambiente ético que aporte a la eficiencia de los lineamientos institucionales					
	Se resguardan información de bienes y documentación sin ser expuestas sino es para no caer en riesgos					
	Ambiente de control	S	CS	AV	CN	N
	El cabildo presenta integridad para poner en marcha las actividades de control buscando minimizar los riesgos y cumplir sus objetivos.					
	Se genera control a totalidad de áreas buscando evaluar su desempeño y generar mejores procedimientos, actividades y funciones laborales.					
	Existe una filosofía de direccionalidad para tener claridad y ser preciso en proyectos y el manual de procesos.					
	Existe formalidad en el envío y análisis de indicadores en todo el personal del cabildo.					
	Evaluación de riesgos	S	CS	AV	CN	N
	Existe una direccionalidad de objetivos y metas de los principales procedimientos y planes de la organización.					
0	Los objetivos cumplidos son considerados y evaluados en base a lo planificado por la municipalidad.					
1	El riesgo es evaluado antes y después del cumplimiento de los objetivos siguiendo lo establecido por el cabildo.					
2	Se realiza la capacitación al personal como gestión para minimizar riesgos en los procedimientos institucionales.					
	Información y comunicación	S	CS	AV	CN	N
3	La actividad de control permite obtener información transparente y real para mejor toma de decisiones sobre el desarrollo de la organización					
4	La información obtenida, es tratada y comunicada para mejora del control organizacional.					
5	Se siguen los lineamientos y protocolos institucionales, los que son informados sobre su cumplimiento.					
6	Se origina información adecuada, actualizada, coherente, idónea y verificable.					

Encuesta N.º 02 para medir el desempeño laboral

Estimado(a): Estimado participante, lea cada uno de los ítems y responda según sea su criterio y considerando las siguientes alternativas. 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

	Dimensiones/Ítems	Respuestas				
	Conciencia y Compromiso	S	CS	AV	CN	N
	El esfuerzo que debe realizarse y el que realiza para el cumplimiento de las funciones laborales en la entidad son iguales.					
	El esfuerzo que realiza permite el logro de objetivos en el tiempo programado en sus funciones laborales.					
	Es perseverante para lograr sus metas laborales dentro del cabildo.					
	Es consciente del esfuerzo que realiza para el cumplimiento de los objetivos en las actividades laborales.					
	Orientación A Resultados Y Logros	S	CS	AV	CN	N
	Realiza sus actividades y tareas laborales siguiendo los protocolos establecidos dentro de la municipalidad.					
	Los resultados obtenidos en sus horarios laborales están orientados al cumplimiento de los objetivos.					
	Establece sus propios estándares para generar las actividades organizacionales.					
	Busca establecerse límites más allá de lo solicitado en las actividades laborales designadas.					
	Responsabilidad Personal	S	CS	AV	CN	N
	Cumple y asiste diariamente a su lugar de trabajo.					
0	Es puntual a la hora de ingreso, refrigerios y salida de su lugar de trabajo.					
1	Durante su permanencia laboral emplea las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones del puesto asignado.					
2	Siempre se retroalimenta a fin de desempeñarse correctamente en sus funciones designadas en el cabildo.					

Anexo 2: Ficha técnica
Cuestionario N° 1

Nombre original del Instrumento	Cuestionario para medir el nivel de Control Interno
Autores y Año	Yrene Medina Cieza de Rivera Lisbeth Villalobos Rojas 2025
Objetivo del instrumento	Recoger información respecto al nivel de control interno en la Municipalidad provincial de Cajamarca
Usuarios	60 trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca
Forma de administración o modo de aplicación	Aplicación directa y anónima a través del cuestionario físico
Validez y confiabilidad	Se presenta en el anexo N° 5

Cuestionario N° 2

Nombre original del Instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral
Autores y Año	Yrene Medina Cieza de Rivera Lisbeth Villalobos Rojas 2025
Objetivo del instrumento	Recoger información respecto al nivel de control interno en la Municipalidad provincial de Cajamarca
Usuarios	60 trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca
Forma de administración o modo de aplicación	Aplicación directa y anónima a través del cuestionario físico
Validez y confiabilidad	Se presenta en el anexo N° 5

Anexo 3: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones / Categorías	Indicadores	Ítems
Control Interno	Pavón (2019), se trata de un conjunto de enfoques impulsados principalmente desde la gestión administrativa, orientados a anticipar posibles riesgos a futuro y garantizar que los procedimientos de la organización se desarrollen de manera eficaz y eficiente.	Evalúa las actividades y el entorno de control, identificando los riesgos, recopilando información relevante y comunicando los resultados obtenidos.	Actividades de control	Políticas y procedimientos. Resguardo de bienes y documentación.	4 ítems
			Ambientes de control	Integridad y valores. Filosofía de la dirección.	4 ítems
			Evaluación de riesgo	Respuesta al riesgo.	4 ítems
			Información y Comunicación	Obtención Comunicación	4 ítems

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones / Categorías	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la forma en que las organizaciones evalúan el grado de compromiso de sus empleados, reflejando la calidad del trabajo que realizan en un periodo específico. Esta medición permite comprender cómo una persona se desempeña dentro de su entorno laboral (Bautista et al., 2020)	Evalúa el nivel de conciencia y compromiso del colaborador en asumir responsabilidades y enfocar sus acciones hacia el cumplimiento de objetivos concretos.	Conciencia y compromiso	Identificación y esfuerzo en el logro de metas. Persevera en el cumplimiento de metas	4 ítems
			Orientación a resultados y logros	Realización de tareas. Establecimientos de propios estándares.	4 ítems
			Responsabilidad personal	Asistencia y puntualidad en el trabajo. Habilidades Retroalimentación del trabajo	4 ítems

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

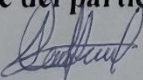
Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Sol Alejandra Tarazona Vasquez

Firma: 

Fecha: 14/04/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

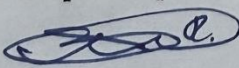
Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Alberto Mimaya Omcay

Firma: 

Fecha: 14/04/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Fecha:

[Firma] Cleida Yolissa Luna Aguino
47667747
14/04/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

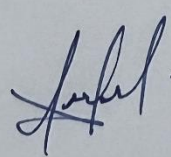
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Fecha:

 Cleida Yulissa Luna Aguiño
47667747
14/04/25

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

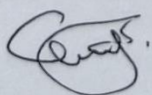
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: CHAVEZ PÉREZ KAREN

Firma:

Fecha: 14/04/25



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

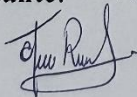
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Shirley Harlia Rosario Torres.

Firma:

Fecha: 14/04/25



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

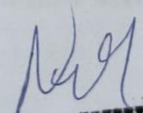
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Nery Diaz Gantú -

Firma:

Fecha: 14/04/25


Nery Setivy Díaz Gantú
ABOGADA
CAA 3031

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

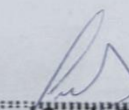
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Luis Raul Sotelo Depaz.

Firma:

Fecha: 14/04/25


Luis Raul Sotelo Depaz
ABOGADO
CAA: N° 4527

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.

Investigador/es: Bach. Lisbeth Villalobos Rojas

Bach. Yrene Medina Cieza de Rivera.

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025.**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025. Si decide participar, se le solicitará que responda cada uno de los ítems planteados en las encuestas. Los resultados de esta investigación pueden contribuir a la mejora de la institución de estudio. Su participación en este estudio no implica riesgos significativos.

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de **forma anónima**.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

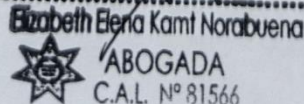
Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante:

Firma:

Fecha: 14-04-2025


Elizabeth Elena Kamt Norabuena

ABOGADA
C.A.L. Nº 81566

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre el control interno y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2025?	Objetivo general: Determinar la relación entre control interno y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2025. Objetivos específicos: Determinar el nivel de control interno en la municipalidad Provincial de Cajamarca 2025 Determinar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Cajamarca 2025. Determinar la relación entre el control interno y las dimensiones del desempeño laboral de la municipalidad Provincial de Cajamarca 2025	Hipótesis general: Existe relación directa entre el control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca ,2025. HIPOTESIS ESPECIFICA Existe nivel poco significativo de control interno de la Municipalidad Provincial de Cajamarca,2025. Existe nivel poco significativo de desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Cajamarca,2025. Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de control interno y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2025.	Control interno	Actividades de control	Políticas y Procedimientos Administración de Recursos Humanos Resguardo de bienes u documentación	Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativa Población: 60 colaboradores de la municipalidad Provincial de Cajamarca Muestra: 60 colaboradores de la municipalidad Provincial de Cajamarca Instrumentos: Cuestionarios de control interno y desempeño laboral
				Ambientes de control	Integridad y Valores Éticos Filosofía de la dirección	
				Evaluación de riesgo	Respuesta al riesgo	
				Información y comunicación	Obtención Comunicación	
			Desempeño laboral	Conciencia y Compromiso	Identificación y esfuerzo en el logro de metas Persevera en el cumplimiento de metas	
				Orientación A Resultados Y Logros	Realización de tareas Establecimientos de propios estándares	
				Responsabilidad Personal	Asistencia y puntualidad en el trabajo Habilidades Retroalimentación del trabajo	

Anexo 6: Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

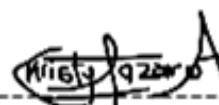
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mag. Lázaro Aguilar Candy Kristy
- 1.2 Institución donde labora: Independiente.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario N° 1 y N° 2 para medir el Control Interno y Desempeño Laboral.
- 1.4 Autor del instrumento: Br Lisbeth Villalobos Rojas.
- 1.5 Título de la Investigación: Control Interno y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			95	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			95	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			95	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% Lugar y Fecha: TRUJILLO, 09 de mayo del 2025



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI. 45137644

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.6 Apellidos y nombres del informante: Mag. Soplin Rosales Paul Roy

1.7 Institución donde labora: Independiente.

1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario N° 1 y N° 2 para medir el Control Interno y Desempeño Laboral.

1.9 Autor del instrumento: Br Lisbeth Villalobos Rojas.

1.10 Título de la Investigación: Control Interno y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			95	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96% Lugar y Fecha: TRUJILLO, 13 de mayo del 2025



 Paul Roy Soplin Rosales
 ABOGADO
 C.A.L. N° 4268
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 70207494

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mgtr. Núñez Alejos Luis Alberto
- 1.2 Institución donde labora: Docente Independiente.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario N° 1 y N° 2 para medir el Control Interno y Desempeño Laboral.
- 1.4 Autor del instrumento: Br Lisbeth Villalobos Rojas.
- 1.5 Título de la Investigación: Control Interno y Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			95		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																			95		
5.SUFICIENCIA	comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			95		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			95		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% Lugar y Fecha: TRUJILLO, 05 de mayo del 2025


 FIRMADO POR EXPERTO INFORMANTE
 DNI. 730072984

Anexo 7: Reporte de Turnitin

CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	19%	9%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
11	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo