

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**T E S I S**

**El Ambiente de control y su relación con la gestión de desempeño del**

**Gobierno Regional de Pasco, 2022**

**Para optar el título profesional de:**

**Contador Público**

**Autores:**

**Bach. Jhon Jacob TERREL PAYANO**

**Bach. Liliana Inés ALMERCLO LOPEZ**

**Asesor:**

**Dr. Nicéforo VENTURA GONZALES**

**Cerro de Pasco – Perú - 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**T E S I S**

**El Ambiente de control y su relación con la gestión de desempeño del  
Gobierno Regional de Pasco, 2022**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Ladislao ESPINOZA GUADALUPE**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Jesús Jhonny CANTA HILARIO**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Nemías CRISPIN COTRINA**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor y admiración dedico esta tesis a mis padres Gonzalo Terrel y Juana Payano, quienes han sido mis pilares para seguir adelante.

Es para mí un gran orgullo y satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo han estado apoyándome a lo largo de esta etapa de mi vida; y que hoy en día doy gracias por ser parte de sus vidas y de su orgullo.

### **Jhon**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi amado hijo Alexis, quien fue mi fuente de inspiración para lograr cerrar esta etapa de mi vida.

A mis adoradas sobrinas Itzel, Haziél, Kataleya por llenarme el corazón de felicidad en los momentos difíciles de mi vida.

**Liliana**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco muy profundamente a nuestro Asesor por su dedicación y paciencia, gracias por su guía y todos sus consejos,

A mis docentes de mi alma mater quienes fueron mi ejemplo a seguir.

A todas las personas que confiaron en nosotros, hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso de esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia

## RESUMEN

Esta investigación se realizó para determinar la relación que existe entre el ambiente de control interno y la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022

El Problema principal de la investigación fue ¿Existe relación del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022?, como se sabe el ambiente de control interno es un conjunto de normas, procesos y controles que de una manera u otra proveen los cimientos para llevar a cabo los operativos de control interno de forma eficiente para la entidad, el enfoque es cuantitativo, el diseño es no experimental, de carácter descriptivo - correlacional, el tipo es aplicado utilizando como técnica se utilizó la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se concluye que de los resultados se infiere que existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022., tal como se demuestra en la tabla 34 la correlación Rho de Spearman es positiva alta con un valor de 0,940 y a la vez el nivel de significancia bilateral es 0,000, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Ambiente de control, Gestión de desempeño

## **ABSTRACT**

This research was conducted to determine the relationship between the internal control environment and the performance management of the Regional Government of Pasco, 2022.

The main problem of the research was Is there a relationship between the internal control environment and the performance management of the Regional Government of Pasco, 2022, as it is known the internal control environment is a set of rules, processes and controls that in one way or another provide the foundation to carry out the internal control operations efficiently for the entity, the approach is quantitative, the design is non-experimental, descriptive - correlational, the type is applied using as a technique was used the survey and its instrument the questionnaire. It is concluded that from the results it is inferred that there is a significant relationship between the internal control environment and the performance management of the Regional Government of Pasco, 2022, as shown in Table 34 Spearman's Rho correlation is high positive with a value of 0.940 and at the same time the bilateral significance level is 0.000, so we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis.

**Keywords:** Control environment, performance management.

## INTRODUCCIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante Uds. el trabajo de investigación titulado “El Ambiente de control y su relación con la Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022”, con el cual aspiramos obtener el Título Profesional de Contador Público. la razón por la que se realizó este trabajo de investigación fue por el interés de los suscritos en el ambiente de control y su relación con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022. Para ello se ha formulado como problema de investigación, el siguiente planteamiento: ¿Existe relación del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022? El objetivo que guió la investigación fue: Determinar la relación que existe entre el ambiente de control interno y la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022. La hipótesis planteada fue: existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022. Se tiene como unidad de análisis al gobierno regional de Pasco conformada 49 servidores públicos constituida por el Gobernador Regional, Concejeros, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado y contratado que laboran en el Gobierno Regional de Pasco.

El estudio consta de cuatro capítulos:

**Primer Capítulo**, se consideró el problema de investigación, donde se detalla la identificación y delimitación del problema, la formulación de problemas y objetivos, al final la justificación y las limitaciones de la investigación.

**En el Segundo Capítulo**, se desarrolló el marco teórico, donde se detalla los antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, formulación de hipótesis, la identificación y operación de variables e indicadores.

**El Tercer Capítulo**, comprende la metodología y técnicas de investigación,

donde se detalla el tipo, nivel, método y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, tratamiento estadístico, selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación, culminando con este capítulo con la orientación ética.

**En el Cuarto Capítulo**, se presentan los resultados y discusión obtenidos del trabajo de investigación, la descripción del trabajo de campo, la presentación de análisis e interpretación de resultados, la prueba de hipótesis concluyendo con la discusión de los resultados



## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema .....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	2
1.3.	Formulación del problema.....	2
1.3.1.	Problema general .....	2
1.3.2.	Problemas específicos.....	2
1.4.	Formulación de objetivos .....	3
1.4.1.	Objetivo general.....	3
1.4.2.	Objetivos específicos .....	3
1.5.	Justificación de la investigación .....	3
1.6.	Limitaciones de la investigación. ....	4

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio .....	5
2.1.1.	Antecedentes Internacionales .....	5
2.1.2.	Antecedentes Nacionales .....	6

2.2.	Bases teóricas - científicas.....	6
2.2.1.	Control interno.....	6
2.2.2.	Gestión de desempeño.....	9
2.3.	Definición de términos básicos.....	11
2.4.	Formulación de hipótesis.....	13
2.4.1.	Hipótesis general.....	13
2.4.2.	Hipótesis específicos.....	13
2.5.	Identificación de variables.....	14
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	14
2.6.1.	Variable independiente.....	14
2.6.2.	Variable dependiente.....	14

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1.	Tipo de Investigación.....	15
3.2.	Nivel de investigación.....	15
3.3.	Métodos de investigación.....	15
3.4.	Diseño de investigación.....	16
3.5.	Población y muestra.....	17
3.5.1.	Población.....	17
3.5.2.	Muestra.....	18
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	19
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	20
3.9.	Tratamiento estadístico.....	20
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	20

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	21
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	22
4.2.1.	Ambiente de control.....	22
4.2.2.	Gestión de desempeño .....	42
4.3.	Prueba de hipótesis .....	53
4.4.	Discusión de resultados .....	57

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La Sistema de Control Interno – SNCI, se ha vuelto significativamente importante para las instituciones gubernamentales, ya que puede ser utilizado para optimizar el uso de los recursos con alta calidad, evitar pérdidas causadas por fraude o descuido, así como también identificar desviaciones de cumplimiento de la entidad el mismo que pueden afectar al logro de los objetivos de la entidad gubernamental.

Se ha verificado, la existencia de un débil sistema de control de las instituciones públicas, en especial de los gobiernos locales como es el Gobierno Regional de Pasco, debido principalmente a diversas limitantes en el ambiente control tales como: desactualización verificable, información irrelevante, disponibilidad y calidad de los servicios, entre otros, para la población Pasqueña que vive en la pobreza, que solo crean situaciones de control normativo y provocan caos en el ambiente de control interno.

Por consiguiente, el sistema de control interno del Gobierno Regional de

Pasco, se presentan síntomas de incumplimiento de las normativas de control que exige la contraloría general de la república en el manejo y transparencia de los recursos de la entidad, tienen debilidades que están influenciadas más por el componente político que por el normativo y administrativo.

Se plantea entonces el problema de investigación ¿Existe relación del ambiente de control interno con la gestión de desempeño en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

**Espacial,** El presente estudio abarcó la Provincia de Pasco

**Temporal,** Se desarrolló durante el 01 de setiembre al 31 de noviembre de 2022

**Conceptual,** El trabajo de investigación se desarrolló conceptualmente bajo las siguientes variables: Ambiente de control y Gestión de desempeño.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Existe relación del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022?

### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Existe relación de las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?

¿Existe relación entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?

¿Existe relación entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el ambiente de control interno y la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022

### **1.4.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022

Determinar la relación que existe entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022

Determinar la relación que existe entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

## **1.5. Justificación de la Investigación**

**Teórica,** Este proyecto de investigación se justifica porque tiene como objetivo aumentar el conocimiento teórico de ambiente de control y Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

Por lo tanto, los medios de investigación propuestos a desarrollar consideran medidas para la realidad concreta de la actividad de los servidores públicos y su seguimiento.

Además, la investigación que presentamos es una valiosa contribución teórica de referencia basada en el análisis del ambiente de control que realizan los empleados del Gobierno Regional de Pasco. Debe cumplir con los estándares derivados de la ley y utiliza herramientas de gestión no solo para la supervisión. normativo, pero operativo y administrativo para el funcionamiento de las instituciones; de ahí la importancia de la función administrativa; Las herramientas de gestión se desarrollan de acuerdo con esta tarea,

**Práctica,** La justificación práctica de este estudio permitirá comprender la relación entre el ambiente de control y la Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022, lo que permitirá a los funcionarios del Gobierno Regional de Pasco desarrollar estrategias adecuadas en la búsqueda de solucionar los problemas relacionados con las variables antes mencionadas para facilitar y mejorar la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco.

**Metodológica,** En función a lo planteado metodológicamente responde a la pregunta ¿El resultado de la investigación permite explicar la validez por la aplicación de determinado instrumento?, según (Arias, 2012)

Por esta razón, nuestro estudio se basa en brindar a otros investigadores herramientas de evaluación válidas y confiables que puedan ser utilizadas en otros estudios similares basados en nuestras variables de estudio: **Ambiente de control y Gestión de desempeño.**

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

La obtención de información primaria de parte de los funcionarios y/o responsables del Gobierno Regional de Pasco.

Sin embargo, esto no constituye ningún impedimento en el desarrollo de la presente investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Según **Mendoza Zamora & Delgado Chavez, (2018)**, en su artículo científico titulada: *“El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”*, la conclusión a la que arribó fue, el control interno de los organismos públicos debe entenderse en el contexto de sus características específicas frente a los organismos privados; es decir, en términos de (a) su enfoque de los objetivos sociales o políticos; b) uso de fondos estatales; (c) el presupuesto e importancia del ciclo de planificación y (d) la complejidad de su funcionamiento. Esto significa equilibrar los valores tradicionales de legitimidad, integridad y transparencia inherentes a los asuntos públicos con los valores de eficiencia y eficacia de la gestión moderna. (p.237)



### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

De acuerdo con **Flores Flores (2021)**, en su tesis intitulada “Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del gobierno regional de Tacna, 2020”, el estudio tiene como finalidad Determinar la relación entre el control interno y el desempeño del personal de la Sede del Gobierno Regional Tacna 2020. Flores Flores, (2021) concluye entre el control interno. y Gobernación Regional Tacna Desempeño RRHH Sede 2020 tiene una asociación directa y moderada ( $Rho = 0.426$  y “ $p$ ” = 0.000); Esto significa que aumentar el nivel de control interno que dirige la gestión conduciría a una mejora en el desempeño del personal. (p.87)

**Arribasplata Diaz, (2018)**, en su Tesis titulada: “*El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018k.*”, para el desarrollo de la presente tesis se pretende alcanzar el siguiente objetivo general: Determinar si existe un vínculo entre el sistema de control interno y el desempeño del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas (Chota, 2018). El estudio concluyó que el sistema de control interno fue aceptado por todos los empleados en un 78,4% y la satisfacción laboral en un 82,2%, con un promedio altamente significativo del 80,3% entre estas dos variables de correlación, lo que confirmó nuestra hipótesis. Según el coeficiente alfa de Cronbach, la validez y consistencia de los datos recogidos en la encuesta es de 0,81, una puntuación excelente para la validez de la encuesta.. (p.71)

## **2.2. Bases teóricas - científicas**

### **2.2.1. Control interno**

#### **Historia**

En 1949, el Comité del Programa AICPA definió el control interno como

los métodos y medidas coordinados implementados en los planes y operaciones de una organización para proteger sus activos, verificar la idoneidad y confiabilidad de la información contable, promover la eficiencia operativa y promover el cumplimiento de las políticas de gestión establecidas. En 1958, el alcance del control interno se dividió en dos áreas principales: control contable y administrativo; estas definiciones han sido reformuladas y aclaradas con los siguientes resultados.

El control administrativo consiste principalmente en planes y procedimientos organizacionales, y registros relacionados con el proceso de toma de decisiones que da como resultado la aprobación de transacciones por parte de la gerencia. La autorización es una función asociada con la responsabilidad de lograr los objetivos organizacionales y es el punto de partida para establecer controles de contabilidad de transacciones. Los controles contables incluyen planes y procedimientos organizacionales y registros relacionados con la protección de los activos y la confiabilidad de los registros financieros para proporcionar una seguridad razonable de las transacciones.

Actualmente todas las empresas, ya sean públicas, privadas o híbridas, independientemente del sector en el que operen, por ejemplo, comercial, industrial, financiero, deben contar con herramientas de control interno para poder confiar en los conceptos contenidos en sus cuentas, datos, informes e informes. Un buen sistema de control interno es importante en relación con los activos de la empresa, el valor de los activos y la integridad física, un buen sistema de control interno puede prevenir la colusión, el fraude y el robo de los empleados.

### **Definición**

En la Ley Orgánica de la CGR - Lima, en relación con las actividades de control, se conceptualiza lo siguiente:

El control interno es la base de la naturaleza, extensión y oportunidad de las pruebas contables y demás procedimientos de auditoría utilizados en cada caso.

Arens, Randal J, & Beasley (2007), afirma que el control Interno comprende el plan organizacional y todos los métodos y procedimientos utilizados de manera coordinada para obtener información financiera correcta y segura, proteger sus activos, evaluar la eficiencia operativa de acuerdo con la política de eficiencia establecida por la dirección de la empresa.

La definición también incluye el control presupuestario, las auditorías internas y los programas de formación personal.

El control interno es un proceso realizado por la junta directiva, la gerencia y otros de una empresa para brindar una seguridad razonable sobre el logro de las siguientes categorías de objetivos: eficiencia y eficacia operativas, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de la ley aplicable. y reglamentos. (p.270)

### **objetivos**

- a) La información continua, completa y oportuna es fundamental para el desarrollo del negocio, ya que es la base para las decisiones gerenciales y los planes futuros.
- b) Protección que es el objetivo más claro ya que es la protección de los intereses empresariales tanto frente a la debilidad humana (corrupción, etc.) como especialmente mediante seguros para proteger los activos fijos de la empresa.

- c) La eficiencia operativa, que es una de las metas que actualmente atrae la atención de los empresarios enfocados en mejorar la productividad tradicional.

## **Componentes del sistema de control Interno**

### **Dimensión 1: Ambiente de Control**

El ambiente de control determina las directrices operativas de la entidad e influye en la conciencia de control del personal. El ambiente de control promueve la estructura en la que se pretende alcanzar las metas y la preparación del hombre que las hace realidad Arens, Randal J, & Beasley (2007). (p.282).

### **Dimensión 2: evaluación de riesgos**

El ambiente de control promueve la estructura de consecución de metas y la preparación del hombre que las conducirá a su implementación Arens, Randal J, & Beasley (2007).(p. 282).

### **Dimensión 3: Actividades de control y supervisión**

Arens, Randal J, & Beasley (2007), las funciones de control son políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que se siguen las instrucciones de la dirección de la organización (p. 283)

El control es un proceso que asegura que el correcto funcionamiento del sistema se mantiene en el tiempo (p.283).

### **Dimensión 4: Información y Comunicación**

La tarea de la información y la comunicación es identificar, recopilar y comunicar información importante de una manera y al mismo tiempo, para que cada empleado pueda cumplir con sus responsabilidades Arens, Randal J, & Beasley, (2007). (p.283).

### **2.2.2. Gestión de desempeño**

## **Definición**

El Desempeño Institucional es la Operación de una Institución Basada en Estrategias de un Sistema de Evaluación del Desarrollo Institucional y su Potencial de Desarrollo Armijo y Bonnefoy, (p. 16).

## **Gestión de desempeño**

La gestión del desempeño se ha convertido en una actividad imprescindible en nuestro “trabajo diario” para fomentar el talento y la mejora continua. Una herramienta para ser coordinador de equipos, mejorar los resultados estratégicos, alinear los objetivos personales con la cultura de la empresa y cumplir las promesas de los profesionales para convertirlos en “fanáticos” del negocio. A esta nueva responsabilidad se vincula la necesidad de identificar, retener y desarrollar el talento, así como promover la comunicación corporativa, los valores, promover la ética y seguir enfocando las operaciones a la eficiencia y los resultados. Por otro lado, también se relaciona con la planificación de carrera, revelando las expectativas de los profesionales, apoyándolos en la formación, interpeándolos, brindándoles tiempo y seguimiento para la maduración profesional, orientándolos en la dirección correcta en la empresa, empresa. administración. carrera en sí. Sin embargo, no todas las empresas consiguen los mismos resultados a la hora de gestionar equipos. La falta de éxito de un programa de evaluación del desempeño puede deberse a que no se considera una actividad estratégica. Incluso puede crear frustración para los gerentes y equipos, causar pérdidas financieras y comerciales, dañar el ambiente de trabajo e incluso acelerar la fuga de líderes potenciales.

## **Componentes de la gestión de desempeño**

### **Dimensión 1: Gestión de desempeño**

La gestión del desempeño es una parte integral del desarrollo de los recursos humanos y la mejora continua. Herramientas para mejorar los resultados estratégicos y alinear las metas personales con las culturas organizacionales de Armijo y Bonefof, (p.19).

### **Dimensión 2: Financiamiento del desempeño**

El financiamiento del desempeño es el proceso de asignación de los recursos necesarios para la gestión del rendimiento sobre la base de valoraciones contables. Armijo y Bonefof (p.24)

### **Dimensión 3: Cualificación del desempeño**

La cualificación del desempeño es una estrategia de valoración del desenvolvimiento de las personas dentro de la organización teniendo en cuenta sus objetivos estratégicos Armijo & Bonnefof,(p.26).

## **2.3. Definición de términos básicos**

**Oficina de Control Interno,** La oficina de control interno es parte integral del sistema de gestión o control de gestión y es responsable de medir la eficacia, eficiencia y economía de otros controles. Además, asesora al consejo sobre la continuidad de los procedimientos administrativos, evalúa los planes elaborados y toma las medidas correctivas necesarias para lograr las metas o tareas deseadas. En estos términos, la oficina de control constituye una "supervisión de control" porque, en su trabajo de evaluación, determina la efectividad de los sistemas de control de la organización para ayudar a la administración a tomar las decisiones correctas para lograr los objetivos. El sistema de control interno debe ser visto como un proceso de gestión de retroalimentación y mejora continua. En este sentido, el trabajo debe realizarse de forma constante ya tiempo, pues el éxito de la gestión depende de la toma de decisiones adecuadas.

**Actividades de control,** Las actividades de control son políticas y procedimientos que ayudan a garantizar que se sigan las instrucciones de la dirección de la organización.

**Actividades de monitoreo,** Refleja el proceso de evaluación de la calidad del control interno a lo largo del tiempo y cambia a medida que cambia la situación, lo que permite que el sistema responda dinámicamente. Está diseñado para identificar y aliviar controles débiles, inadecuados o innecesarios.

**Ambiente de Control,** El entorno de control marca la pauta para las operaciones de la empresa y afecta el sentido de control de los empleados. Un ambiente controlado fortalece la estructura para el logro de las metas y prepara a quienes las alcanzan. enlace de rendimiento.

**Comunicación de desempeño,** La comunicación del desempeño es una actividad organizacional que permite a los empleados comunicar su desempeño utilizando medidas adoptadas por la organización.

**Control de gestión,** Es un proceso que se ha establecido en las empresas y organismos relacionados con el municipio para dar seguimiento a las metas y su cumplimiento.

**Cualificación de desempeño,** La cualificación del desempeño es una estrategia para evaluar el desarrollo de las personas en una organización a la luz de sus objetivos estratégicos.

**Desempeño de gestión,** Es un proceso de negocio basado en identificar la estrategia del sistema y el potencial de crecimiento de la empresa.

**Eficacia,** Para alcanzar las metas y objetivos propuestos de la organización.

**Eficiencia,** Implica realizar una actividad o actividades específicas con recursos mínimos como dinero, materiales, tiempo y personas.

**Evaluación de riesgos,** El riesgo se define como la probabilidad de que un evento o actividad tenga un impacto negativo en la empresa. Su evaluación incluye la identificación, análisis y gestión de los riesgos relacionados con la preparación de los estados financieros que puedan afectar el logro de los objetivos de control interno de la empresa.

**Financiamiento de desempeño,** La gestión del desempeño es una actividad necesaria para el desarrollo del talento y la mejora continua. Una herramienta para mejorar los resultados estratégicos y alinear las metas individuales con la cultura organizacional.

**Gestión de desempeño,** Es el proceso de realizar acciones y tareas para lograr objetivos. El gobierno tiene una persona responsable, tiene un carácter determinado y puede integrar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para lograr una determinada voluntad política, de modo que tenga la capacidad de lograr resultados tangibles.

**Gestión,** Por su propia naturaleza, es un proceso diseñado para lograr metas maximizando los recursos de la organización. Municipio.

**Información y comunicación,** La función de la información y comunicación es identificar, recopilar y comunicar información oportuno para que cada colaborador pueda desempeñar sus funciones de acuerdo a la normativa vigente.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

### **2.4.2. Hipótesis específica**

Existe una relación significativa entre las acciones de control interno con



la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022

Existe una relación significativa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022

Existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

## **2.5. Identificación de variables**

### **VARIABLE 1**

Ambiente de control

### **VARIABLE 2**

Gestión de desempeño

## **2.6. Definición operacional de variables e indicadores**

### **2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

**X: Ambiente de control**

**Indicadores:**

X1 Acciones de control interno

X2 Control de riesgos

X3 Control y supervisión

### **2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

**Y: Gestión de desempeño**

**Indicadores**

Y1: Gestión de funcionamiento

Y2: Gestión de financiamiento

Y2: Cualificación del desempeño

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Según Sánchez **Carlessi & Reyes Meza, (2006)**, El tipo de investigación de este estudio es **Aplicada** porque se caracteriza por un interés en la aplicación de los conocimientos teóricos en una situación específica y las consecuencias prácticas resultantes. La investigación aplicada trata de saber hacer, de actuar según la realidad de las circunstancias.

#### **3.2. Nivel de investigación**

En el presente trabajo de investigación, se tomará los conocimientos del nivel descriptivo para probar la relación del Ambiente de control y Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022”, dando lugar a un nivel correlacional. Se trabajará la investigación mediante la encuesta a las autoridades, trabajadores y público usuario del Gobierno Regional de Pasco

#### **3.3. Métodos de investigación**

En esta investigación se utilizará el método general mediante la aplicación

del método científico según (Hernandez Sampieri, Fernandez, & Bapista, 2014).

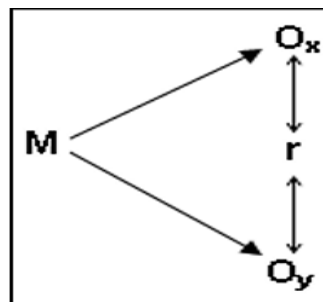
Basado en el método científico, especialmente en el método inductivo y deductivo, análisis y síntesis. Porque los métodos estadísticos nos permitirán estudiar la correlación de variables utilizando el software SPSS 25.

En lo esencial se utilizará el método Descriptivo – Correlacional.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación será NO EXPERIMENTAL, de carácter descriptivo – Correlacional la misma que según (Avellaneda Callirgos, Morante Gamarra, & Davila Cisneros, 2022) “La investigación no experimental se diferencia muy claramente de la investigación experimental, es decir, en la investigación observacional o no experimental, el investigador no manipula el objeto de investigación, no interviene (no da medicamentos, no da discursos, se limita a observar describir y caracterizar. En los casos experimentales, el investigador interviene en el grupo de investigación, lo manipula.” (p.118)

**Esquema:**



**Donde:**

M = Muestra de estudio.

O<sub>x</sub> = Variable 1

r = Relación.

O<sub>y</sub> = Variable 2

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población.

Una población es una colección de sujetos infinitos o finitos con características similares o comunes (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021).

Para (Mejia, 2005), La población es la suma de los elementos de estudio definidos por el investigador de acuerdo con las definiciones desarrolladas en el estudio. La población y el universo tienen las mismas características, por lo que a la población se le puede llamar el universo o, por el contrario, el universo, la población.

La población está constituida 49 individuos conformada por el Gobernador Regional, Concejeros, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado y contratado que laboran en el Gobierno Regional de Pasco, que tienen las características concordantes y susceptibles a ser estudiadas, descansando en el principio de que las partes representan al todo y por tal son las características que definen a la población de la cual fue extraída.

Cómo se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Distribución de la población de estudio*

LUGAR	GOBIERNO REGIONAL	POBLACION
PASCO	Gobernador Regional	01
	Concejeros Regionales	08
	Funcionarios	25
	Personal administrativo	15
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>

### 3.5.2. Muestra

Según (Hernandez Sampieri, Fernandez, & Bapista, 2014) afirma el procedimiento como muestreo aleatorio simple (MAS). Su propiedad esencial, como, es que todos los casos del universo tienen al inicio la misma probabilidad de ser seleccionados. (p.206 -207).

Por decisión y coordinación del asesor y los tesisistas, se ha considerado deliberadamente a 49 constituida por el Gobernador Regional, Concejeros, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado y contratado que laboran en el Gobierno Regional de Pasco. cómo se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra de estudio*

<b>LUGAR</b>	<b>GOBIERNO REGIONAL</b>	<b>Muestra</b>
<b>PASCO</b>	Gobernador Regional	01
	Concejeros Regionales	08
	Funcionarios	25
	Personal administrativo	15
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>

El muestreo será no probabilístico (intencional, o a discreción de los investigadores de la tesis) se determinará previa solicitud.

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Mejia Mejia Elias, 2005), Es importante elegir dispositivos de medición confiables para cuantificar el comportamiento y las características que se están estudiando. En algunos casos, esto no causa problemas. (p.51).

En estrecha colaboración con el Asesor, llevaré a cabo las siguientes actividades: presentar una solicitud al gobernador regional de Pasco para iniciar el desarrollo de un proyecto de investigación, cooperar con investigadores con un

Asesor, validez y confiabilidad del instrumento de medición, coordinar con el personal y los trabajadores, dando instrucciones sobre el propósito del instrumento. Aplicación del instrumento a la muestra determinada de trabajadores, Supervisión y Control y realización del Informe respectivo

**Técnicas de recolección de datos,** La técnica que se utilizará en la investigación que servirá para recopilar información del trabajo de campo será: la encuesta.

**Instrumentos de recolección de datos,** El instrumento de recolección de datos utilizado es el Cuestionario el cual fue dirigida al área de contabilidad, gerencia y la alta dirección; para (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021) “el cuestionario es una herramienta de recopilación de datos ampliamente utilizada en la investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas enumeradas en una tabla, junto con una serie de posibles respuestas a las que los encuestados deben responder. No hay una respuesta correcta o incorrecta, todas las respuestas producen resultados diferentes y se aplican a la población humana. (p. 82)

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para la confiabilidad se utilizó el alpha de cronbach.

Resumen de procesamiento de casos			
	N	%	
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	49	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	31

Debido a que el resultado arroja 0.987 y la confiabilidad es alta se autoriza su aplicación del instrumento de investigación.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se tabulo el cuestionario e ingresaremos los datos, por lo que se elaborarán cuadros y gráficos estadísticos, que serán la base para la interpretación y discusión. Por lo tanto, utilizando el programa SPSS, se iniciará la aplicación de la estadística inferencial utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman existente para probar el coeficiente de correlación y su significación entre las variables hipotéticas

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Utilizando el software SPSS versión 26, se consideró con un 95% de confianza el análisis descriptivo detallado de las variables y sus dimensiones, representadas por tablas de frecuencias y gráficos correspondientes, y la validación estadística de las variables con correlación Rho de Spearman, donde se propusieron contraste de hipótesis. nivel y margen de error 5% ( $\alpha < .05$ )

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Este estudio se apegó estrictamente al Código de Ética para la Investigación Científica de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, al Reglamento General de Investigación y al Reglamento General de Grados y Títulos.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Según Hernandez Sampieri, Fernandez, & Bapista, (2014), la investigación de campo se refiere a la recopilación de datos basada en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables. Sampieri considera tres puntos para una investigación de campo efectiva y son:

- Depende de los medios utilizados.
- Por número de observadores.
- Depende de donde se haga.

Cada uno de los puntos anteriores se combinan para lograr un objetivo, que es recopilar datos de fuentes auténticas para obtener información clara y concisa sobre un tema específico. (p.403)



En nuestro estudio, la aplicación de los instrumentos de investigación se realizó en el Gobierno Regional de Pasco, se diseñaron las encuestas mediante los cuestionarios en escala Likert y validada con el alfa de Cronbach, en segundo lugar, se procedió a recopilar la información respectiva a 49 funcionarios constituida por el Gobernador Regional, Concejeros, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado, todo ello de acuerdo a la muestra de investigación, por último se ha llevado a cabo el procesamiento estadístico con el programa Excel y el SPSS 26 para obtener los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, el cual incluye la interpretación de las tablas de frecuencia y los gráficos y también las tablas sobre la prueba de hipótesis con el cual se obtuvo las conclusiones y recomendaciones de la investigación intitulada “El Ambiente de control y su relación con la Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022”

## 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

### 4.2.1. Ambiente de control

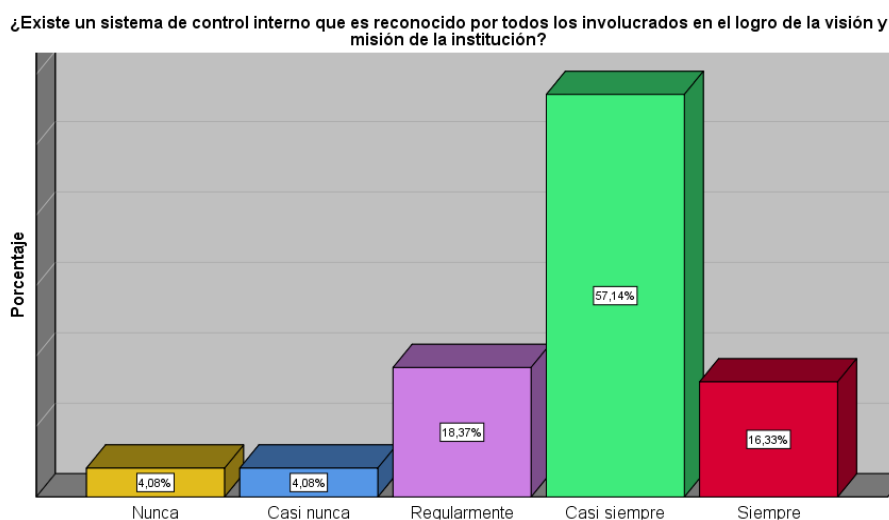
**Tabla 3**

*Existencia del sistema de control interno*

<b>¿Existe un sistema de control interno que es reconocido por todos los involucrados en el logro de la visión y misión de la institución?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	2	4,1	4,1	8,2
	Regularmente	9	18,4	18,4	26,5
	Casi siempre	28	57,1	57,1	83,7
	Siempre	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

## Gráfico 1

### *Existencia del sistema de control interno*



#### **Interpretación:**

La mayoría 28 (57,1%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que existe un sistema de control interno que es reconocido por todos los involucrados en el logro de la visión y misión de la institución, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 4**

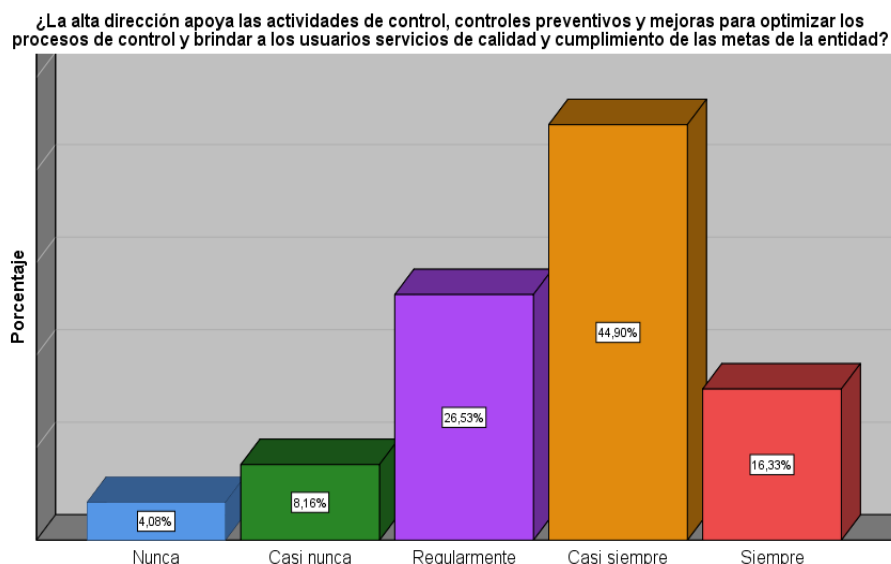
### *Actividades de control, controles preventivos y mejoras para optimizar los procesos de control*

**¿La alta dirección apoya las actividades de control, controles preventivos y mejoras para optimizar los procesos de control y brindar a los usuarios servicios de calidad y cumplimiento de las metas de la entidad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	4,1	4,1	4,1
Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
Regularmente	13	26,5	26,5	38,8
Casi siempre	22	44,9	44,9	83,7
Siempre	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 2**

*Actividades de control, controles preventivos y mejoras para optimizar los procesos de control*



**Interpretación:**

La mayoría 22 (44,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que La alta dirección apoya las actividades de control, controles preventivos y mejoras para optimizar los procesos de control y brindar a los usuarios servicios de calidad y cumplimiento de las metas de la entidad, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 5**

*Operativos de control ejecutados por la CGR*

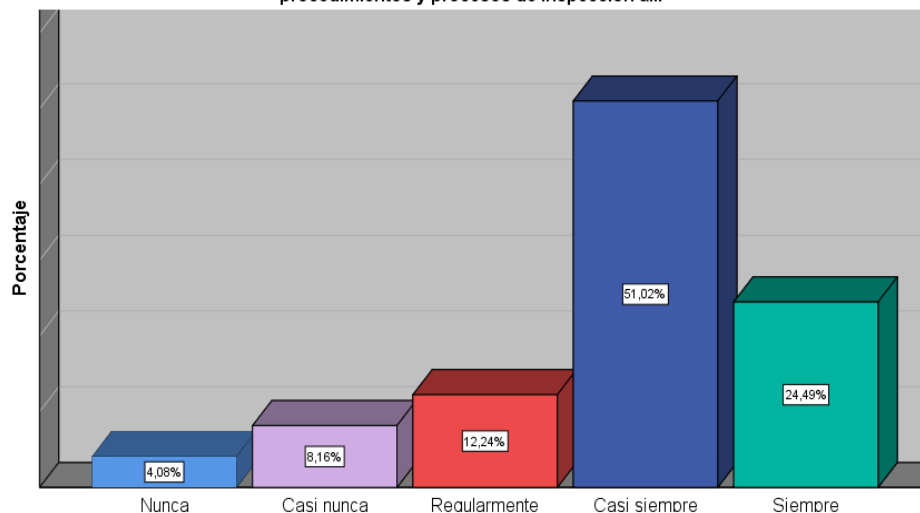
¿En cada visita de inspección que la CGR realizó a nuestras instalaciones, se brindó pleno apoyo de inspección para las actividades de inspección preventiva y no se observó un cumplimiento significativo de los procedimientos y procesos de inspección allí?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	4,1	4,1	4,1
Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
Regularmente	6	12,2	12,2	24,5
Casi siempre	25	51,0	51,0	75,5
Siempre	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 3**

***Operativos de control ejecutados por la CGR***

¿En cada visita de inspección que la CGR realizó a nuestras instalaciones, se brindó pleno apoyo de inspección para las actividades de inspección preventiva y no se observó un cumplimiento significativo de los procedimientos y procesos de inspección allí



**Interpretación:**

La mayoría 25 (51%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo en cada visita de inspección que la CGR realizó a nuestras instalaciones, se brindó pleno apoyo de inspección para las actividades de inspección preventiva y no se observó un cumplimiento significativo de los procedimientos y procesos de inspección allí, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 6**

***Establecimiento políticas y mejorar procesos y procedimiento de control***

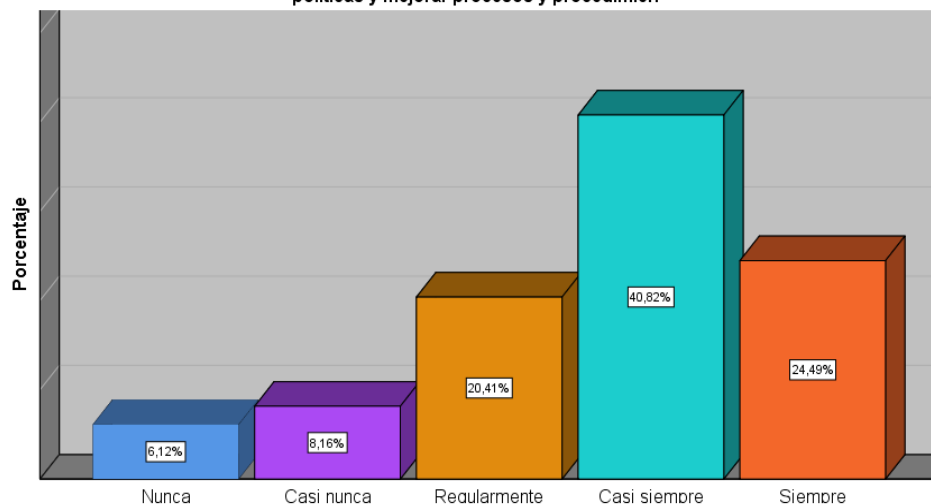
**¿Es oportuno que a partir de los pocos eventos ocurridos se difundan las causas que los originaron y las medidas adoptadas para evitar su repetición y utilizarlos como casos para capacitar al personal, establecer políticas y mejorar procesos y procedimiento**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	6,1	6,1	6,1
Casi nunca	4	8,2	8,2	14,3
Regularmente	10	20,4	20,4	34,7
Casi siempre	20	40,8	40,8	75,5
Siempre	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 4**

***Establecimiento políticas y mejorar procesos y procedimiento de control***

¿Es oportuno que a partir de los pocos eventos ocurridos se difundan las causas que los originaron y las medidas adoptadas para evitar su repetición y utilizarlos como casos para capacitar al personal, establecer políticas y mejorar procesos y procedimien



**Interpretación:**

La mayoría 20 (40,8%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que es oportuno que a partir de los pocos eventos ocurridos se difundan las causas que los originaron y las medidas adoptadas para evitar su repetición y utilizarlos como casos para capacitar al personal, establecer políticas y mejorar procesos y procedimiento, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

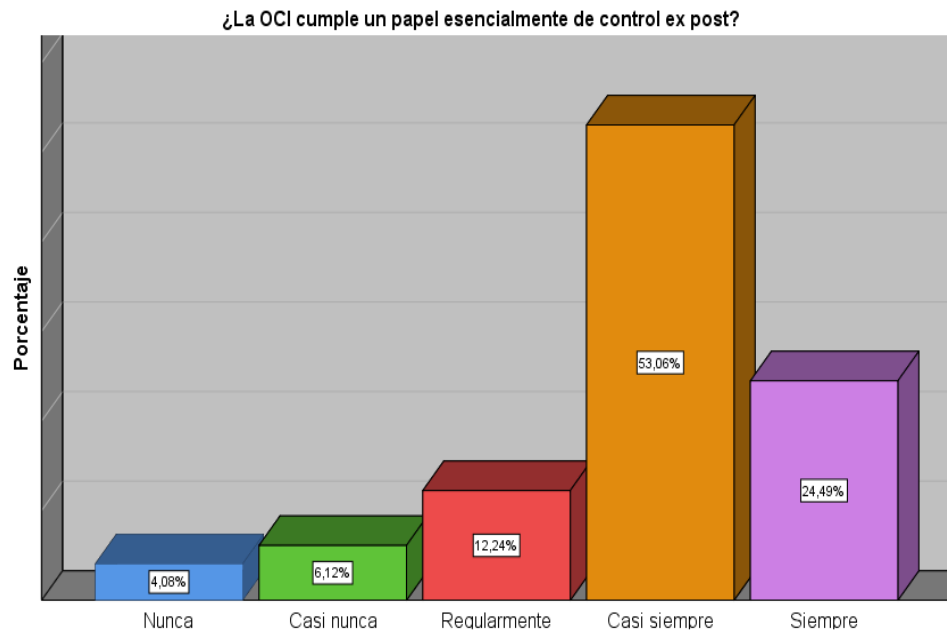
**Tabla 7**

***La OCI cumple un papel esencialmente de control ex post***

<b>¿La OCI cumple un papel esencialmente de control ex post?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	6	12,2	12,2	22,4
	Casi siempre	26	53,1	53,1	75,5
	Siempre	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 5**

*La OCI cumple un papel esencialmente de control ex post*



**Interpretación:**

La mayoría 26 (53,1%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que la OCI cumple un papel esencialmente de control ex post, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 8**

*Participación mas activa del OCI en la entidad*

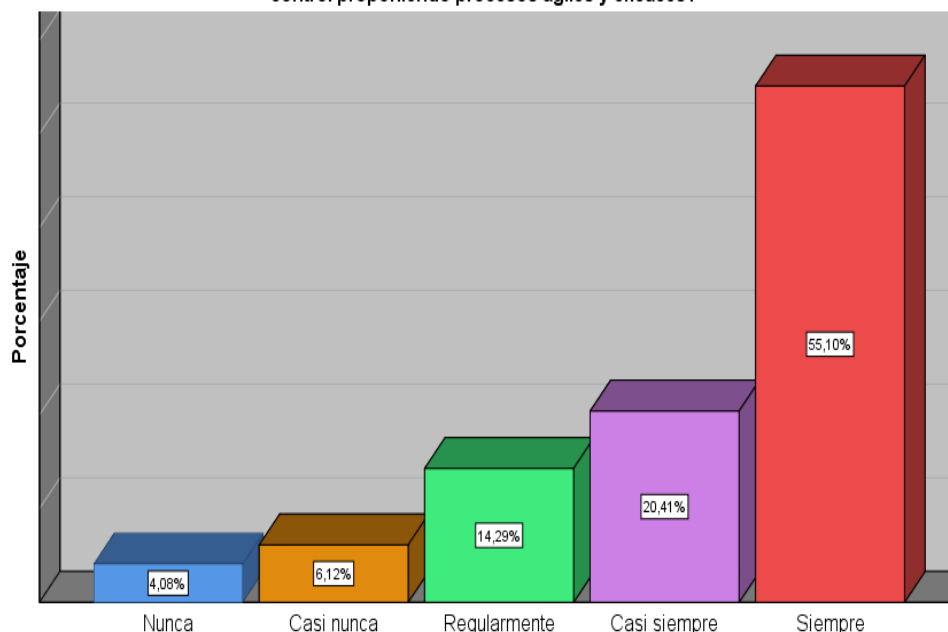
**¿Se requiere una participación más activa del OCI en términos de involucrarse en la mejora de los sistemas de control proponiendo procesos ágiles y eficaces?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	7	14,3	14,3	24,5
	Casi siempre	10	20,4	20,4	44,9
	Siempre	27	55,1	55,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 6**

*Participación más activa del OCI en la entidad*

¿Se requiere una participación más activa del OCI en términos de involucrarse en la mejora de los sistemas de control proponiendo procesos ágiles y eficaces?



**Interpretación:**

La mayoría 27 (55,1%) de los encuestados están siempre de acuerdo que se requiere una participación más activa del OCI en términos de involucrarse en la mejora de los sistemas de control proponiendo procesos ágiles y eficaces, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 9**

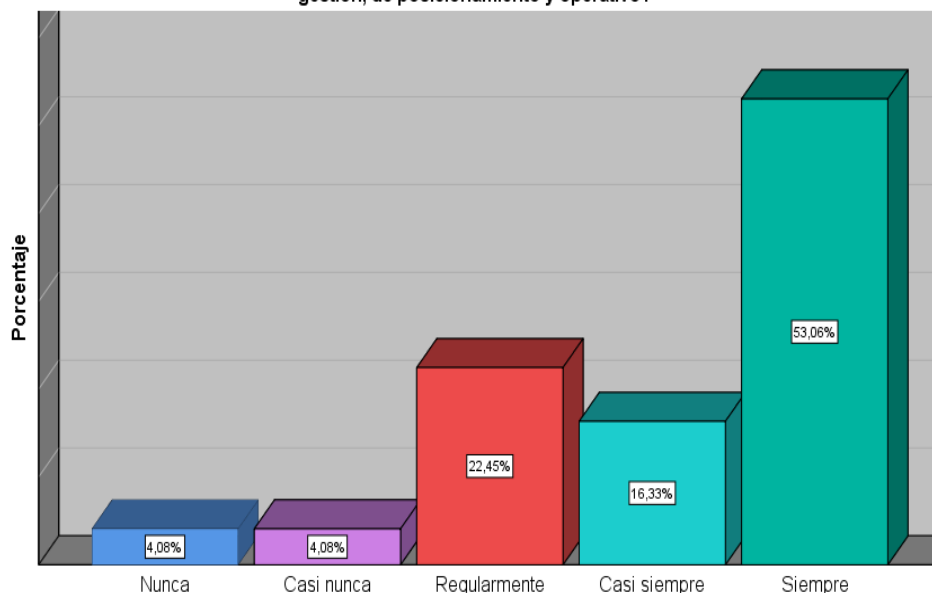
*Sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO*

¿Se cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	2	4,1	4,1	8,2
	Regularmente	11	22,4	22,4	30,6
	Casi siempre	8	16,3	16,3	46,9
	Siempre	26	53,1	53,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 7**

*Sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO*

¿Se cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo?



**Interpretación:**

La mayoría 26 (53,1%) de los encuestados están siempre de acuerdo que se cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 10**

*El adecuado manejo de los riesgos*

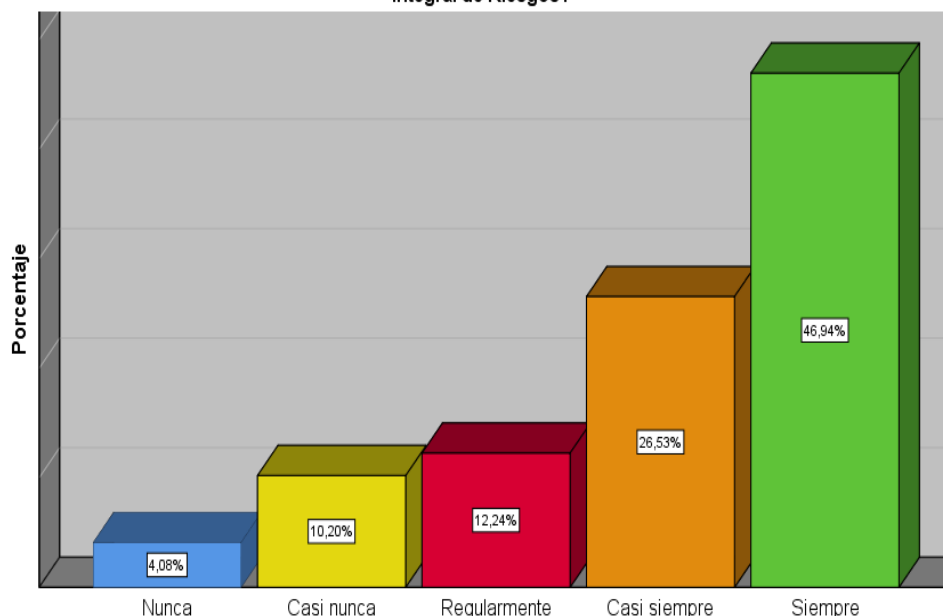
¿La dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	5	10,2	10,2	14,3
	Regularmente	6	12,2	12,2	26,5
	Casi siempre	13	26,5	26,5	53,1
	Siempre	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



## Gráfico 8

### *El adecuado manejo de los riesgos*

¿La dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos?



### **Interpretación:**

La mayoría 23 (46,9%) de los encuestados están siempre de acuerdo que la dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 11**

### *Las matrices de riesgos de los diferentes procesos y subprocesos*

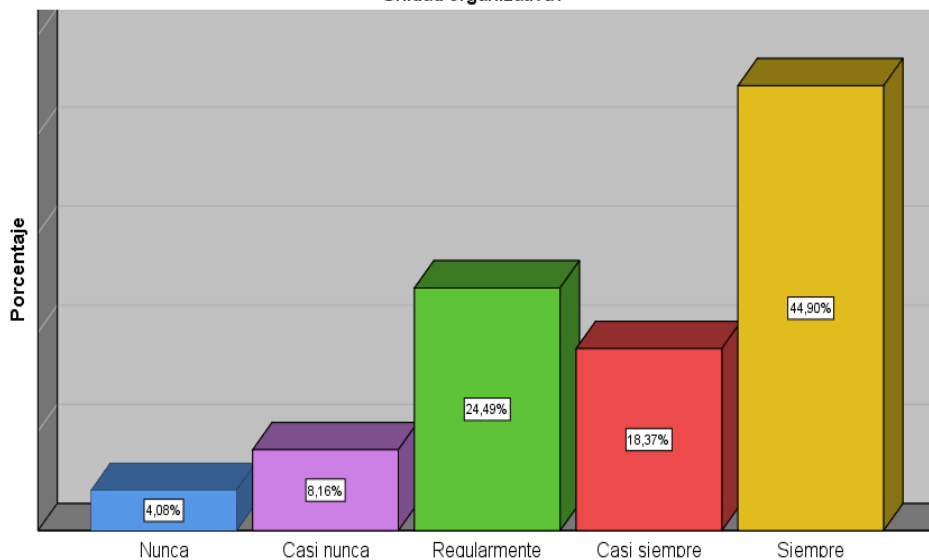
**¿En conjunto con las Áreas involucradas en el manejo de los procesos críticos se ha elaborado las matrices de riesgos de los diferentes procesos y subprocesos, estableciéndose responsabilidades específicas por Unidad organizativa?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
	Regularmente	12	24,5	24,5	36,7
	Casi siempre	9	18,4	18,4	55,1
	Siempre	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

## Gráfico 9

### *Las matrices de riesgos de los diferentes procesos y subprocesos*

¿En conjunto con las Áreas involucradas en el manejo de los procesos críticos se ha elaborado las matrices de riesgos de los diferentes procesos y subprocesos, estableciéndose responsabilidades específicas por Unidad organizativa?



### Interpretación:

La mayoría 22 (44,9%) de los encuestados están siempre de acuerdo que las matrices de riesgos de los diferentes procesos y subprocesos, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 12**

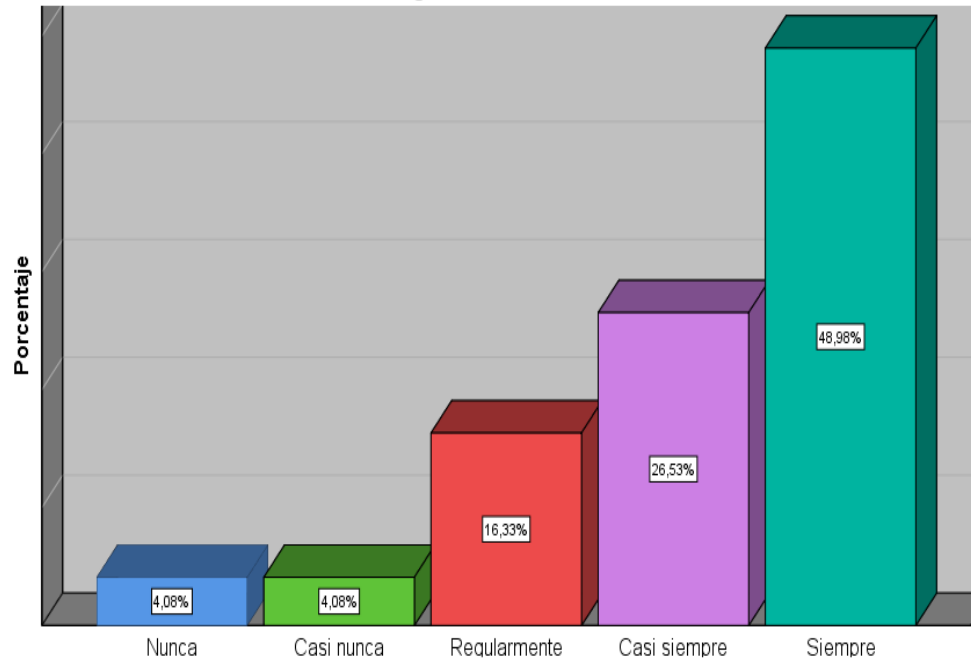
### *Mitigar el impacto de los eventos de riesgos*

¿Se han precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	2	4,1	4,1	8,2
	Regularmente	8	16,3	16,3	24,5
	Casi siempre	13	26,5	26,5	51,0
	Siempre	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 10**

*Mitigar el impacto de los eventos de riesgos*

¿Se han precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia?



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están siempre de acuerdo que se han precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

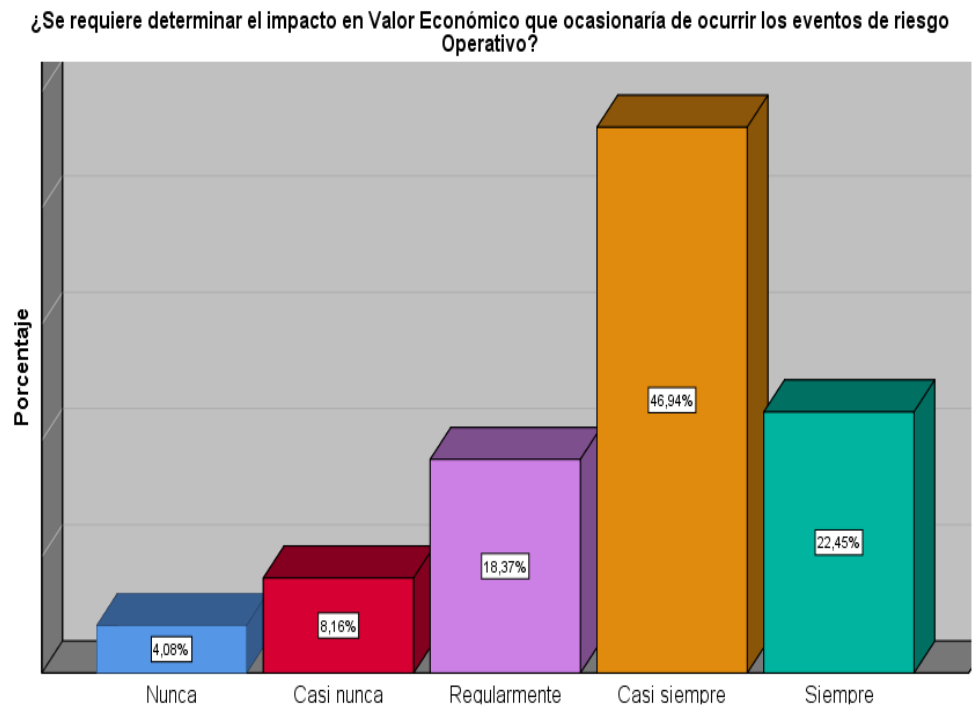
**Tabla 13**

*Eventos de riesgo Operativo*

¿Se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
	Regularmente	9	18,4	18,4	30,6
	Casi siempre	23	46,9	46,9	77,6
	Siempre	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 11**

*Eventos de riesgo Operativo*



**Interpretación:**

La mayoría 23 (46,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que Se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 14**

*Realizar mejoras en determinados controles*

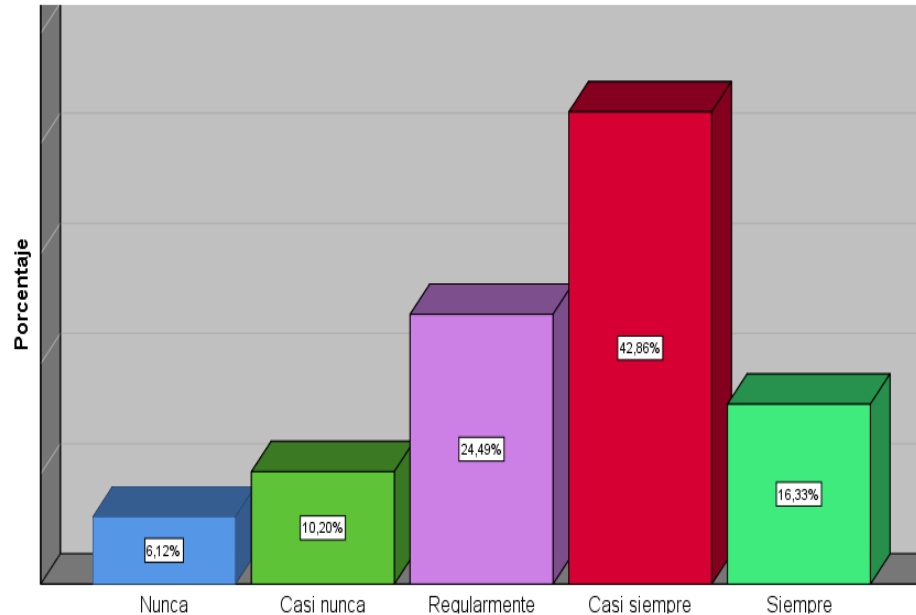
¿Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,1	6,1	6,1
	Casi nunca	5	10,2	10,2	16,3
	Regularmente	12	24,5	24,5	40,8
	Casi siempre	21	42,9	42,9	83,7
	Siempre	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 12**

*Realizar mejoras en determinados controle*

¿Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles?



**Interpretación:**

La mayoría 21 (42,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles, mientras que solo 3 (6,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 15**

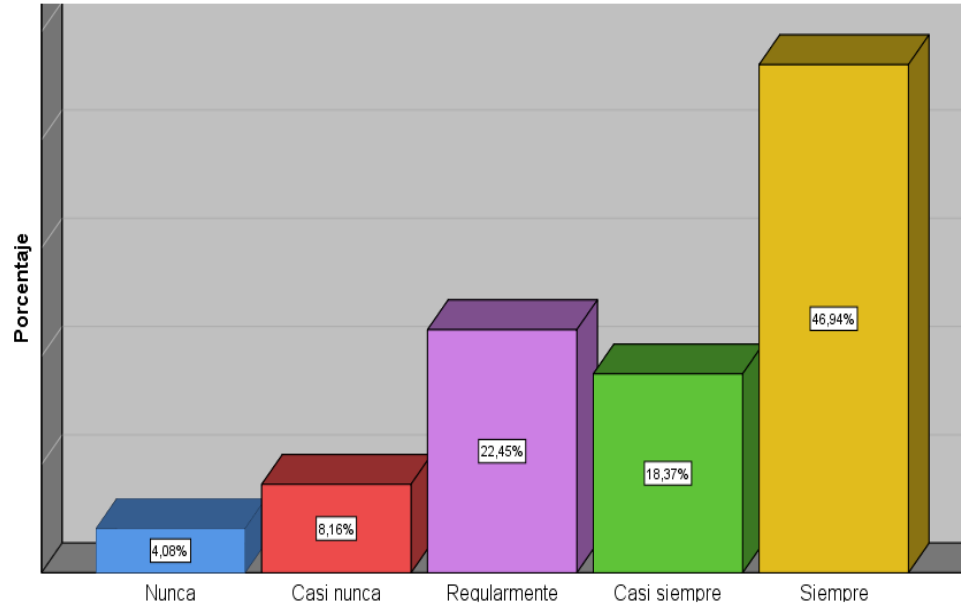
*Procedimientos de Autorización y Aprobación*

¿Los Procedimiento de Autorización y Aprobación se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
	Regularmente	11	22,4	22,4	34,7
	Casi siempre	9	18,4	18,4	53,1
	Siempre	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 13**

*Procedimientos de Autorización y Aprobación*

¿Los Procedimiento de Autorización y Aprobación se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?



**Interpretación:**

La mayoría 23 (46,9%) de los encuestados están siempre de acuerdo que los Procedimiento de Autorización y Aprobación se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 16**

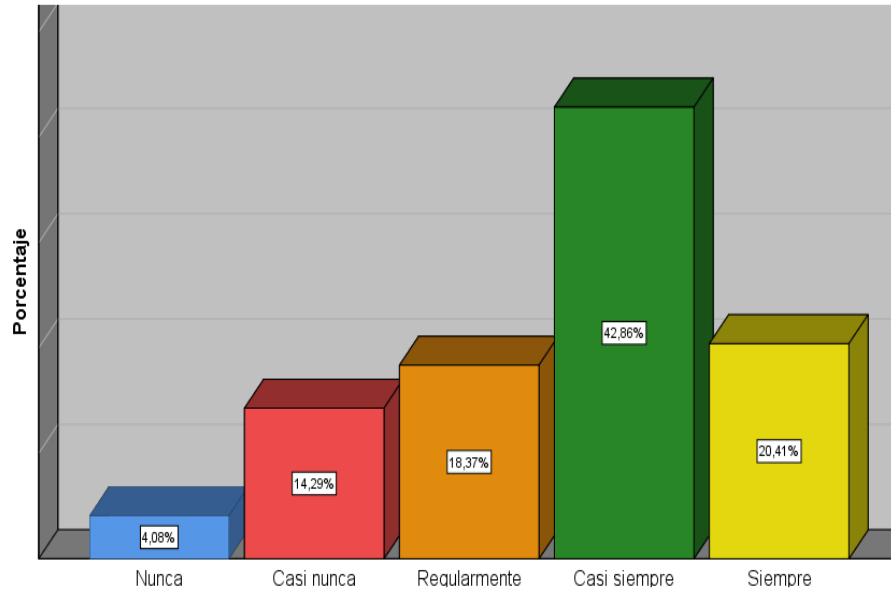
*Medición periódica de la evaluación del desempeño del personal*

¿Se requiere la medición periódica de la evaluación del desempeño del personal que considere indicadores adecuados a la Visión y Misión de la Institución? ¿Para este año está programada una medición?					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	7	14,3	14,3	18,4
	Regularmente	9	18,4	18,4	36,7
	Casi siempre	21	42,9	42,9	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Gráfico 14**

*Medición periódica de la evaluación del desempeño del personal*

¿Se requiere la medición periódica de la evaluación del desempeño del personal que considere indicadores adecuados a la Visión y Misión de la Institución? ¿Para este año está programada una medición?



**Interpretación:**

La mayoría 21 (42,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se requiere la medición periódica de la evaluación del desempeño del personal que considere indicadores adecuados a la Visión y Misión de la Institución, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 17**

*Metodología de costo beneficio a los sistemas de control interno*

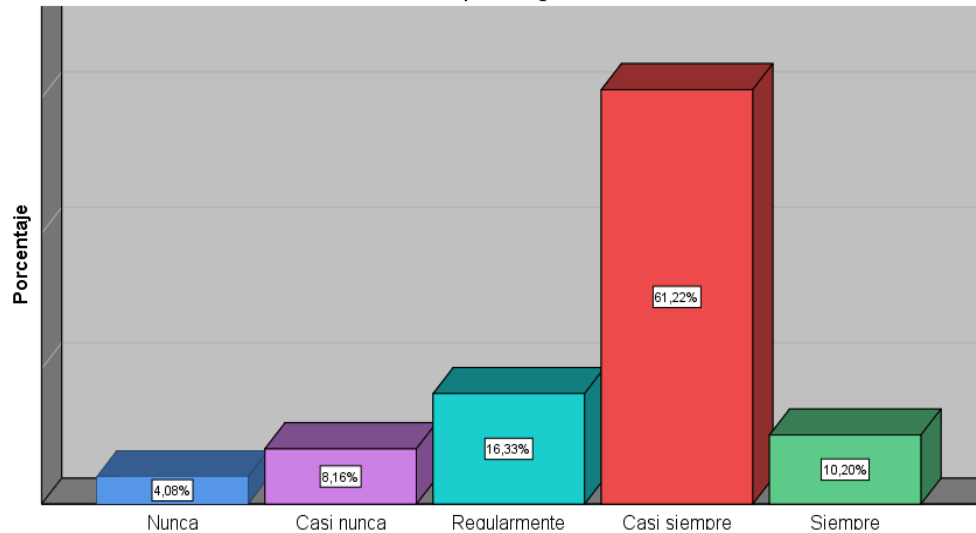
¿Se requiere instaurar la metodología de costo beneficio a los sistemas de control interno de manera de optimizar los controles y su grado de automatización a efectos de no incurrir en costos superiores a los ahorros que se lograrán?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
	Regularmente	8	16,3	16,3	28,6
	Casi siempre	30	61,2	61,2	89,8
	Siempre	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 15**

*Metodología de costo beneficio a los sistemas de control interno*

¿Se requiere instaurar la metodología de costo beneficio a los sistemas de control interno de manera de optimizar los controles y su grado de automatización a efectos de no incurrir en costos superiores a los ahorros que se lograrán?



**Interpretación:**

La mayoría 30 (61,2%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se requiere instaurar la metodología de costo beneficio a los sistemas de control interno de manera de optimizar los controles y su grado de automatización a efectos de no incurrir en costos superiores a los ahorros que se lograrán, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 18**

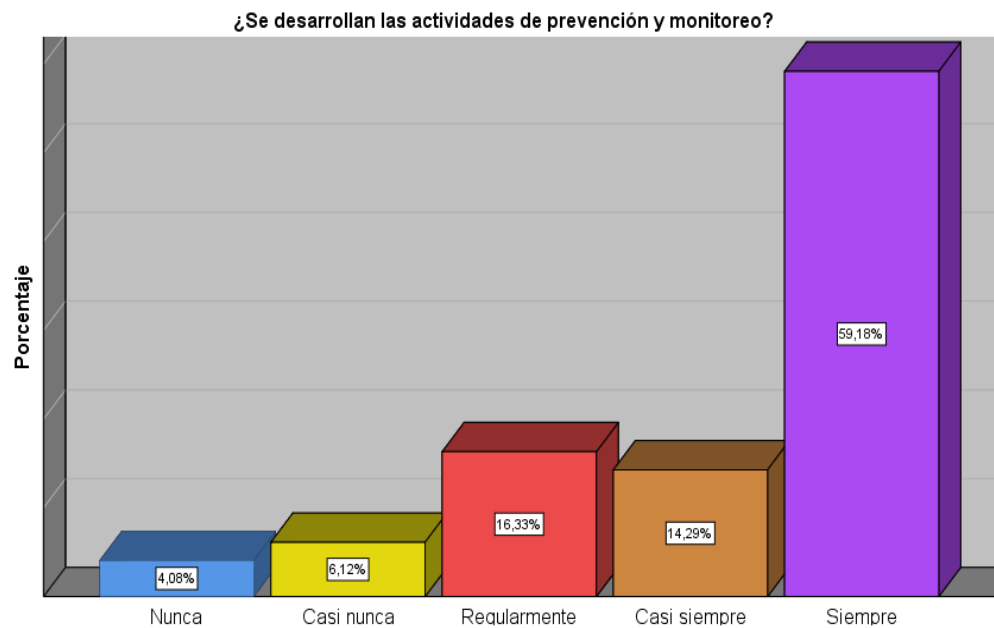
*Actividades de prevención y monitoreo*

¿Se desarrollan las actividades de prevención y monitoreo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	8	16,3	16,3	26,5
	Casi siempre	7	14,3	14,3	40,8
	Siempre	29	59,2	59,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



**Gráfico 16**

*Actividades de prevención y monitoreo*



**Interpretación:**

La mayoría 29 (59,2%) de los encuestados están siempre de acuerdo que se desarrollan las actividades de prevención y monitoreo, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 19**

*Se miden los resultados y las desviaciones frente a lo programado*

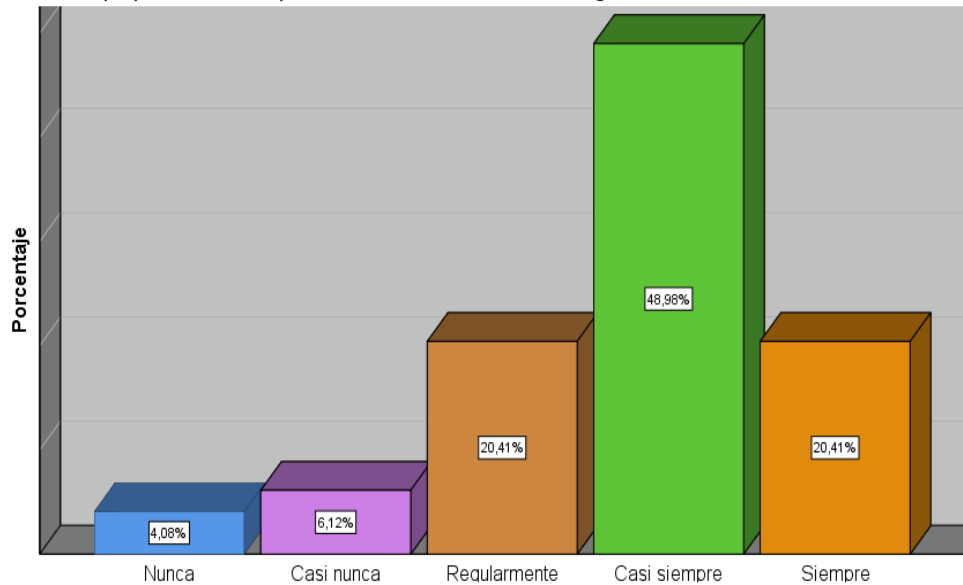
¿Se miden los resultados y las desviaciones frente a lo programado, explicándose las razones de las mismas y se proponen acciones para alcanzar los resultados o corregir las desviaciones encontradas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	10	20,4	20,4	30,6
	Casi siempre	24	49,0	49,0	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 17**

*Se miden los resultados y las desviaciones frente a lo programado*

¿Se miden los resultados y las desviaciones frente a lo programado, explicándose las razones de las mismas y se proponen acciones para alcanzar los resultados o corregir las desviaciones encontradas?



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se miden los resultados y las desviaciones frente a lo programado, explicándose las razones de las mismas y se proponen acciones para alcanzar los resultados o corregir las desviaciones encontradas, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 20**

*Gestionar sus funciones de manera eficiente*

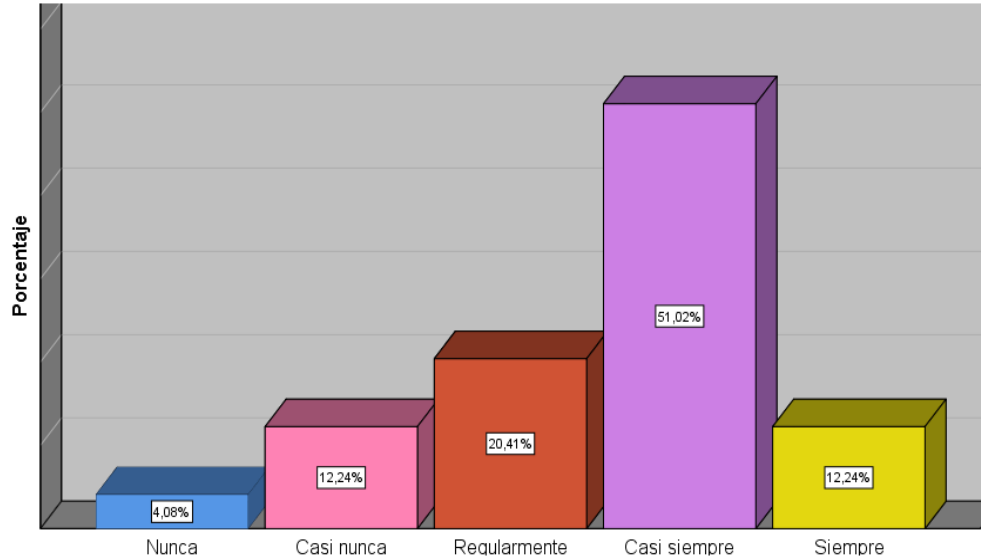
¿Se tienen los niveles de acceso claramente delimitados y a cada empleado se le ha establecido un perfil para acceder a la información que le es pertinente conocer para gestionar sus funciones de manera eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	6	12,2	12,2	16,3
	Regularmente	10	20,4	20,4	36,7
	Casi siempre	25	51,0	51,0	87,8
	Siempre	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 18**

*Gestionar sus funciones de manera eficiente*

¿Se tienen los niveles de acceso claramente delimitados y a cada empleado se le ha establecido un perfil para acceder a la información que le es pertinente conocer para gestionar sus funciones de manera eficiente?



**Interpretación:**

La mayoría 25 (51%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se tienen los niveles de acceso claramente delimitados y a cada empleado se le ha establecido un perfil para acceder a la información que le es pertinente conocer para gestionar sus funciones de manera eficiente, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 21**

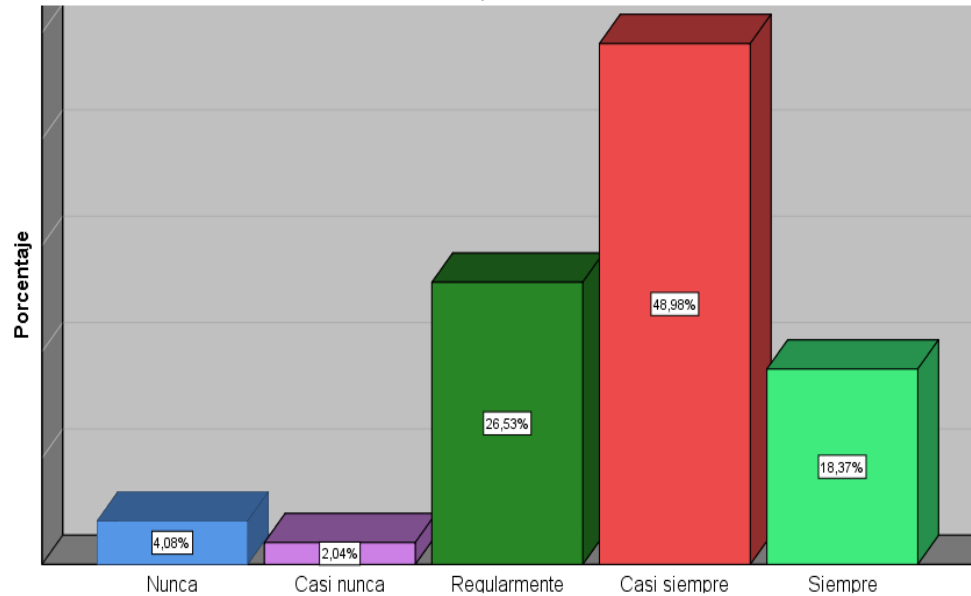
*Información de los manuales, directivas y otros documentos normativos*

¿Se cuenta con información de los manuales, directivas y demás documentos normativos a disposición de todo el personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	1	2,0	2,0	6,1
	Regularmente	13	26,5	26,5	32,7
	Casi siempre	24	49,0	49,0	81,6
	Siempre	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 19**

***Información de los manuales, directivas y otros documentos normativos***

¿Se cuenta con información de los manuales, directivas y demás documentos normativos a disposición de todo el personal?



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que cuenta con información de los manuales, directivas y demás documentos normativos a disposición de todo el personal, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

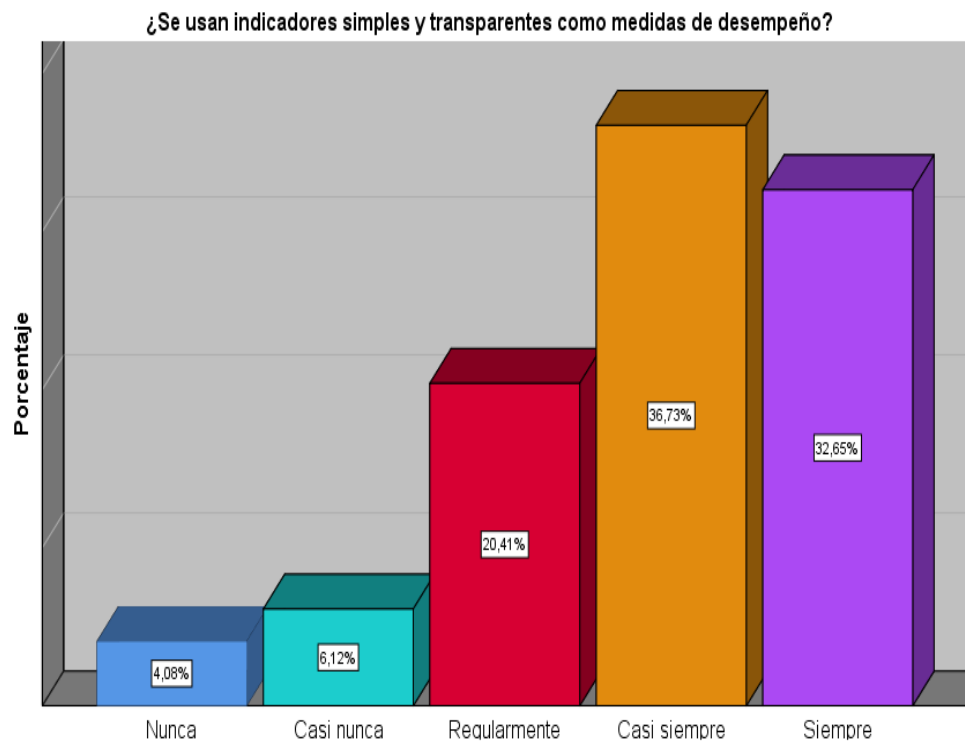
**Tabla 22**

***Indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño***

<b>¿Se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño?</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	10	20,4	20,4	30,6
	Casi siempre	18	36,7	36,7	67,3
	Siempre	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 20**

*Indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño*



**Interpretación:**

La mayoría 18 (36,7%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**4.2.2. Gestión de desempeño**

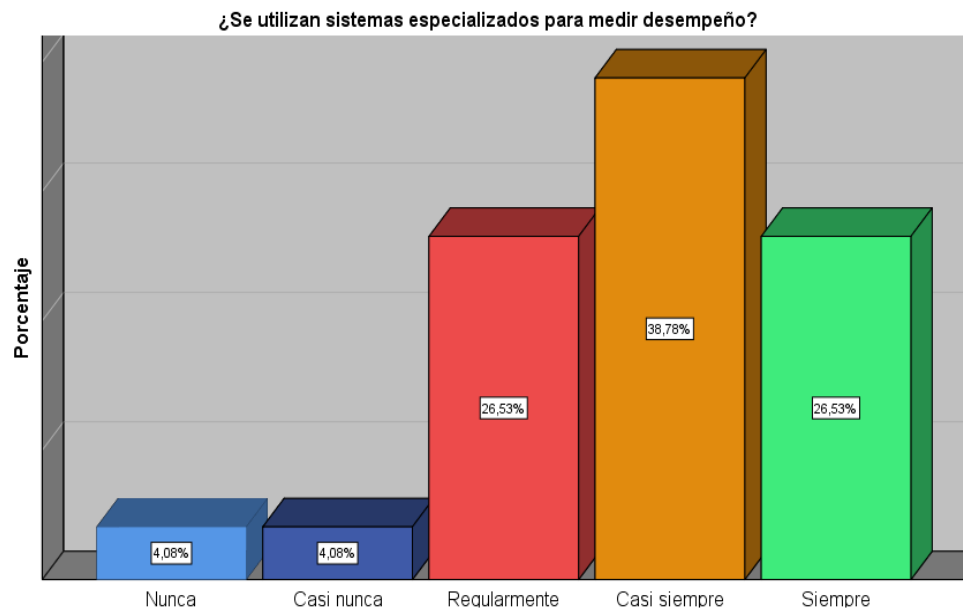
**Tabla 23**

*Sistemas especializados para medir desempeño*

¿Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	2	4,1	4,1	8,2
	Regularmente	13	26,5	26,5	34,7
	Casi siempre	19	38,8	38,8	73,5
	Siempre	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 21**

*Sistemas especializados para medir desempeño*



**Interpretación:**

La mayoría 19 (38,8%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo. Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

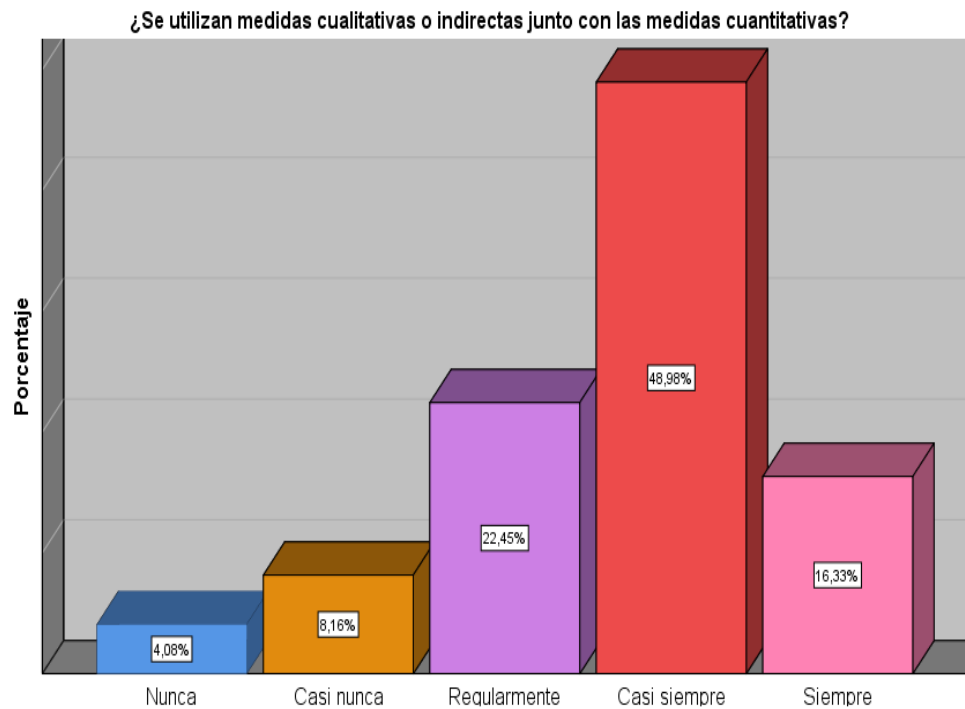
**Tabla 24**

*Mediciones cualitativas y cuantitativas*

¿Se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	4	8,2	8,2	12,2
	Regularmente	11	22,4	22,4	34,7
	Casi siempre	24	49,0	49,0	83,7
	Siempre	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 22**

*Mediciones cualitativas y cuantitativas*



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 25**

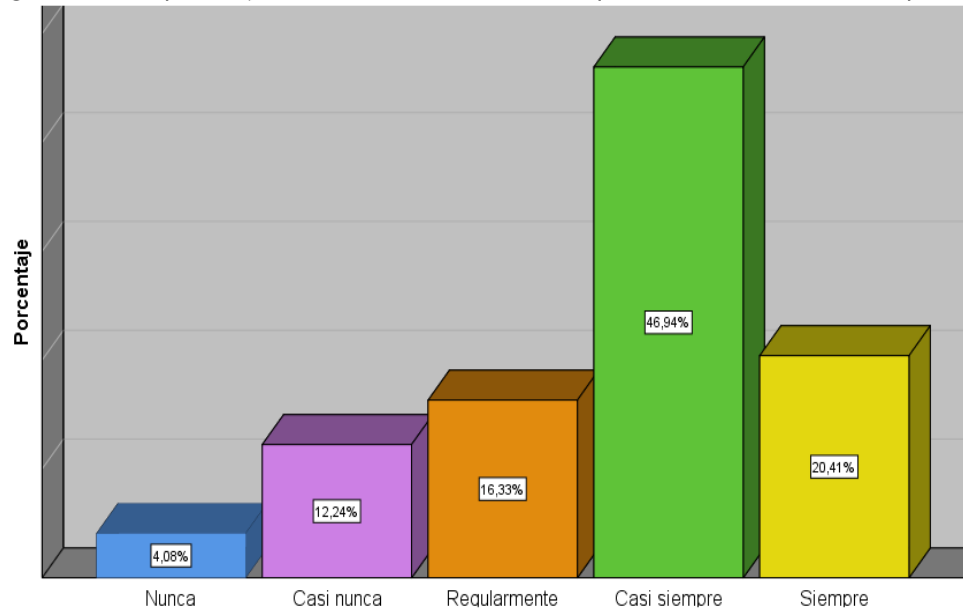
*Medición del desempeño*

¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	6	12,2	12,2	16,3
	Regularmente	8	16,3	16,3	32,7
	Casi siempre	23	46,9	46,9	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 23**

*Medición del desempeño*

¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?



**Interpretación:**

La mayoría 2 (46,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 26**

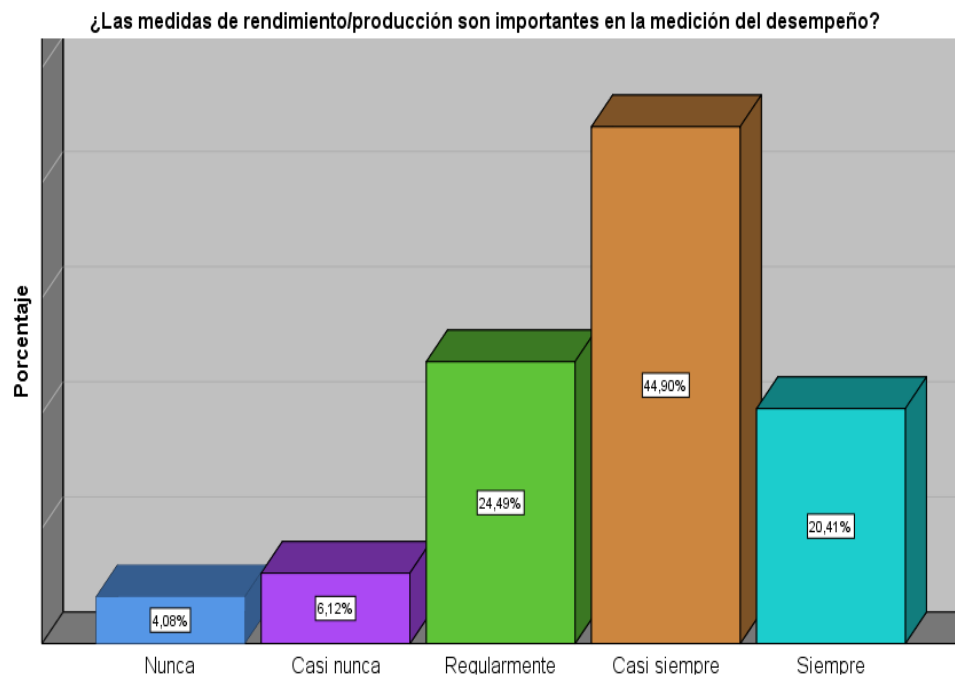
*Importancia del rendimiento/producción en la medición del desempeño*

¿Las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	12	24,5	24,5	34,7
	Casi siempre	22	44,9	44,9	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



**Gráfico 24**

*Importancia del rendimiento/producción en la medición del desempeño*



**Interpretación:**

La mayoría 22 (44,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 27**

*Mejoras en la información de costos y las bases de la medición del desempeño*

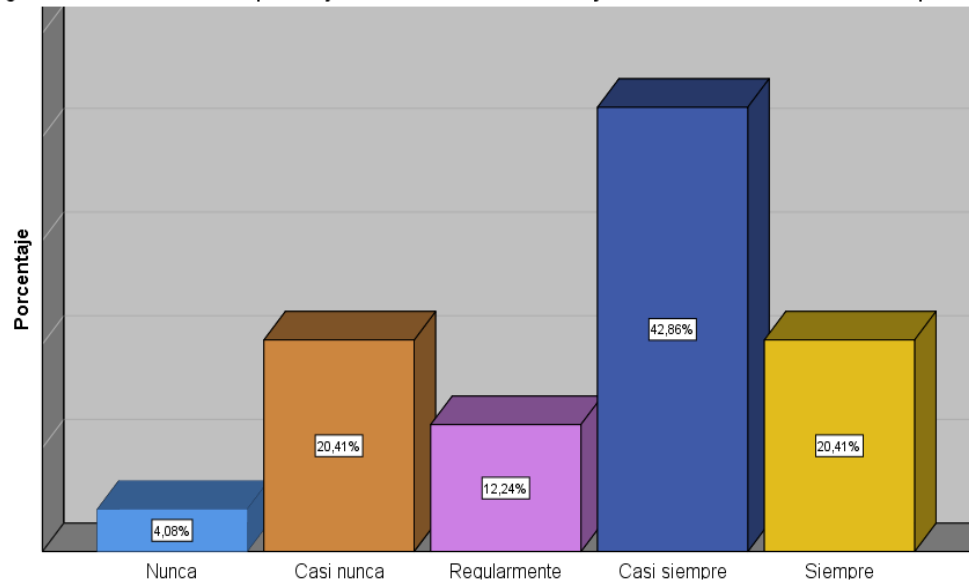
¿Está contabilidad se utiliza para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	10	20,4	20,4	24,5
	Regularmente	6	12,2	12,2	36,7
	Casi siempre	21	42,9	42,9	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 25**

*Mejoras en la información de costos y las bases de la medición del desempeño*

¿Está contabilidad se utiliza para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?



**Interpretación:**

La mayoría 21 (42,9%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que está contabilidad se utiliza para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

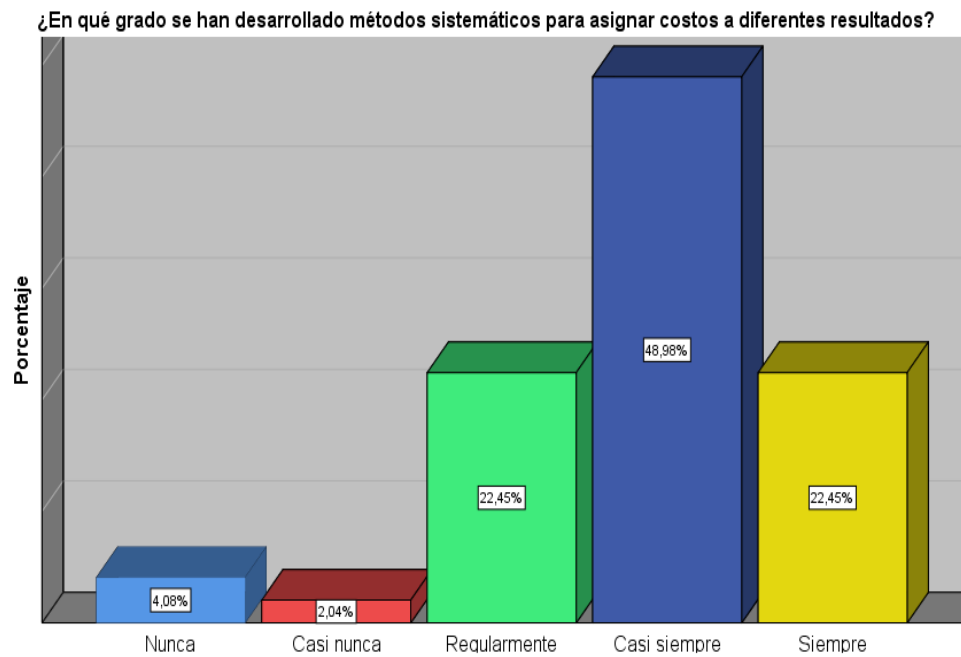
**Tabla 28**

*Métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados*

¿En qué grado se han desarrollado métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	1	2,0	2,0	6,1
	Regularmente	11	22,4	22,4	28,6
	Casi siempre	24	49,0	49,0	77,6
	Siempre	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 26**

*Métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados*



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que grado se han desarrollado métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 29**

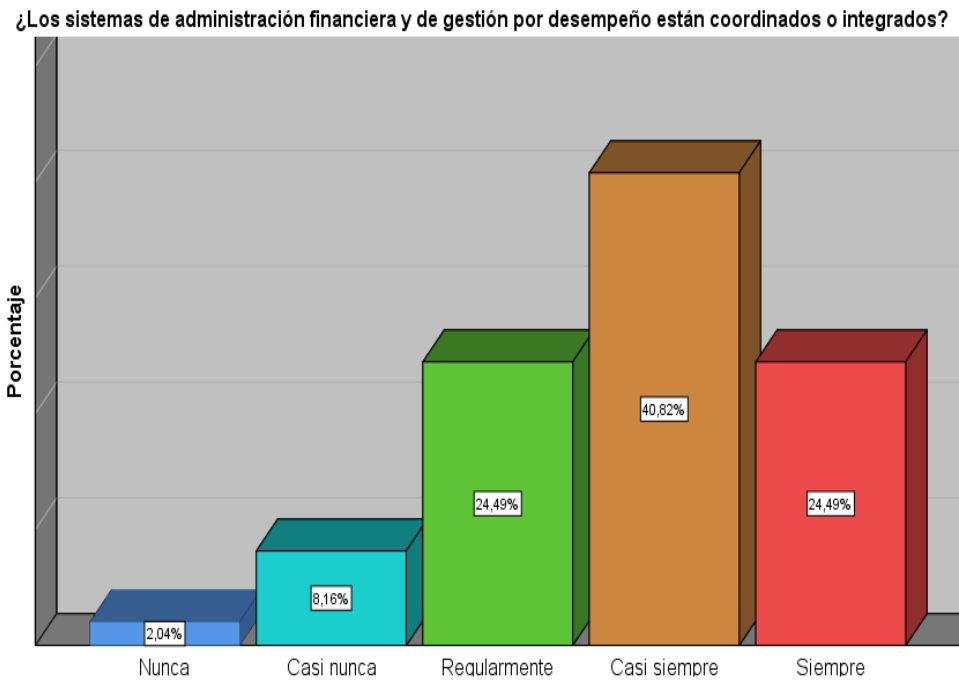
*Los sistemas de administración financiera y de gestión*

¿Los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	4	8,2	8,2	10,2
	Regularmente	12	24,5	24,5	34,7
	Casi siempre	20	40,8	40,8	75,5
	Siempre	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 27**

*Los sistemas de administración financiera y de gestión*



**Interpretación:**

La mayoría 20 (40,8%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 30**

*Definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir*

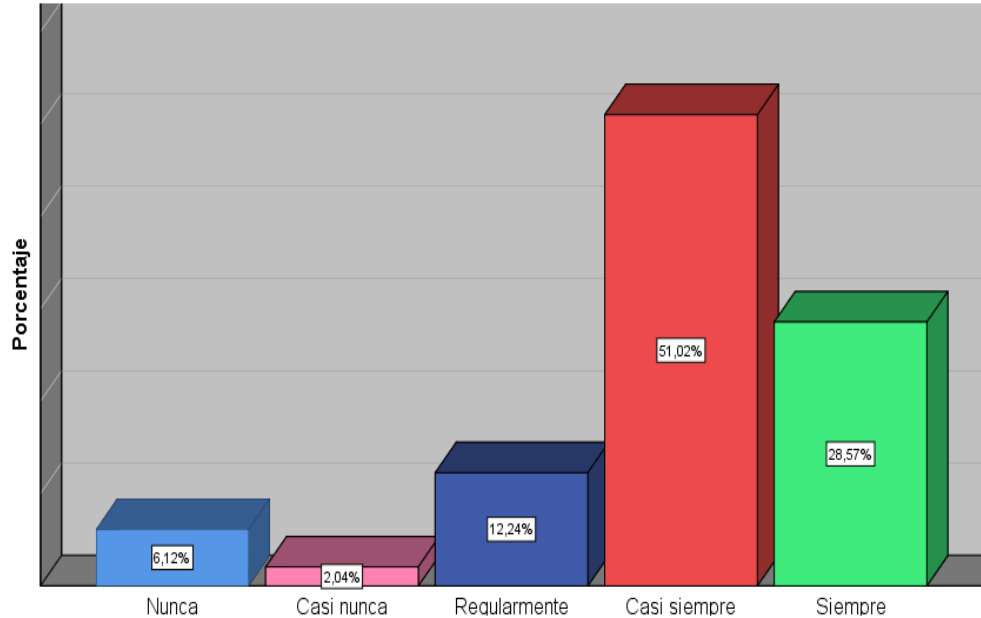
¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,1	6,1	6,1
	Casi nunca	1	2,0	2,0	8,2
	Regularmente	6	12,2	12,2	20,4
	Casi siempre	25	51,0	51,0	71,4
	Siempre	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 28**

*Definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir*

¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?



**Interpretación:**

La mayoría 25 (51%) de los encuestados están casi siempre de acuerdo que se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

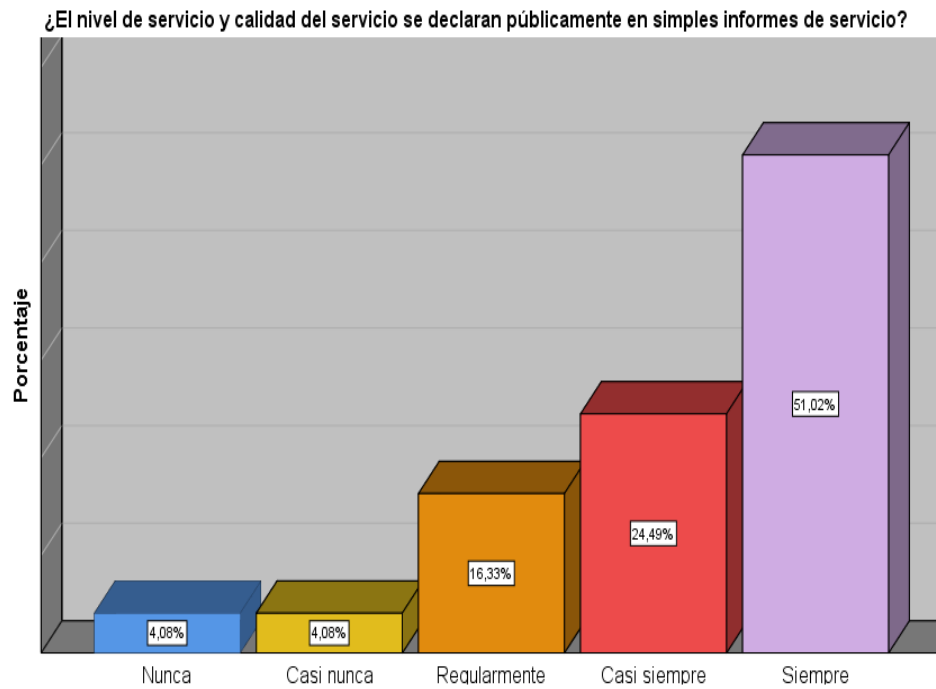
**Tabla 31**

*El nivel de servicio y calidad del servicio*

¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	2	4,1	4,1	8,2
	Regularmente	8	16,3	16,3	24,5
	Casi siempre	12	24,5	24,5	49,0
	Siempre	25	51,0	51,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 29**

*El nivel de servicio y calidad del servicio*



**Interpretación:**

La mayoría 25 (51%) de los encuestados están siempre de acuerdo El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

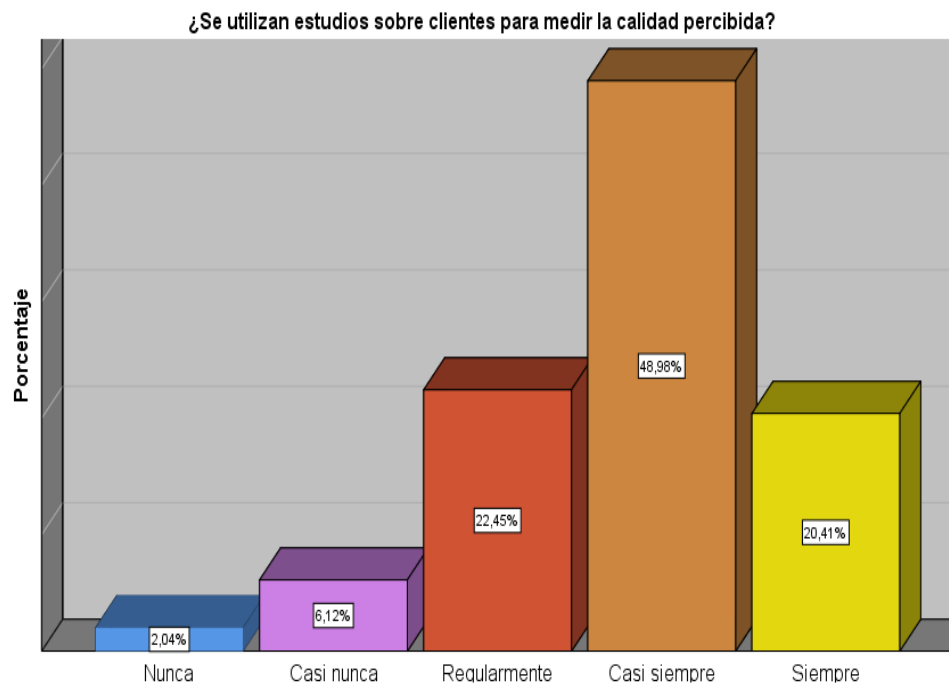
**Tabla 32**

*Estudios sobre clientes para medir la calidad percibida*

¿Se utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	3	6,1	6,1	8,2
	Regularmente	11	22,4	22,4	30,6
	Casi siempre	24	49,0	49,0	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 30**

*Estudios sobre clientes para medir la calidad percibida*



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están casi siempre utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida, mientras que solo 1 (2%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**Tabla 33**

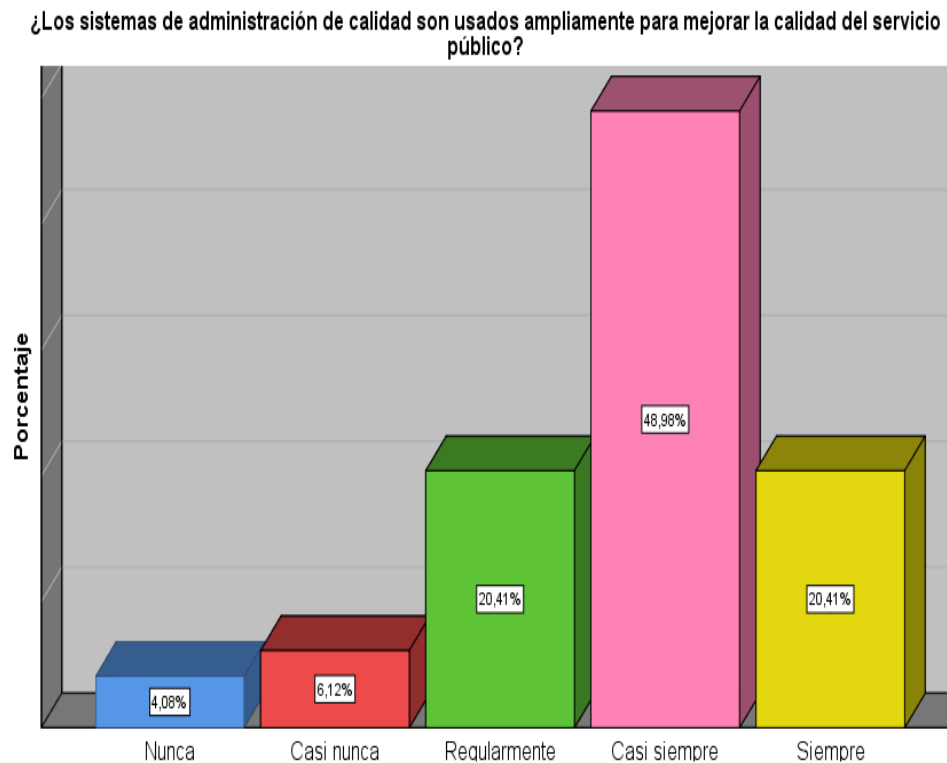
*Mejorar la calidad del servicio público*

¿Los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi nunca	3	6,1	6,1	10,2
	Regularmente	10	20,4	20,4	30,6
	Casi siempre	24	49,0	49,0	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

**Gráfico 31**

***Mejorar la calidad del servicio público***



**Interpretación:**

La mayoría 24 (49%) de los encuestados están casi siempre los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público, mientras que solo 2 (4,1%) de los encuestados manifiesta que nunca.

**4.3. Prueba de hipótesis**

Una hipótesis, según Hernández Sampieri, son las guías precisas hacia el problema de investigación o fenómeno que se estudia. Es posible tener una o varias hipótesis, o definitivamente no tener ninguna (p.308).

Para probar la hipótesis general, así como las estadísticas inferenciales específicas se utilizó pruebas no paramétricas de Rho Spearman, se asignó a 31 preguntas una escala de medición ordinal, mientras que las dimensiones utilizadas



como variables se asignan en escala de Likert con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas.

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**Tabla 34**

*Correlación de las variables ambiente de control y gestión de desempeño*

Correlaciones			X	Y
Rho de Spearman	Ambiente de control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Gestión de desempeño	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

### Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Rho de Spearman el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>); por lo tanto, se puede decir que existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

### Prueba de Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**Tabla 35**

***Correlación de variables acciones de control interno y gestión de funcionamiento***

Correlaciones			X	Y?
Rho de Spearman	Acciones de control interno	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Gestión de funcionamiento	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

**Interpretación.**

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Rho de Spearman el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (H<sub>a</sub>) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>); por lo tanto, se puede decir que existe una relación significativa entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**Hipótesis Especifica 2**

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**Tabla 36*****Correlación de variables control de riesgos y gestión de financiamiento***

Correlaciones			X	Y
Rho de Spearman	Control de riesgos	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
Gestión de financiamiento	Gestión de financiamiento	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

**Interpretación.**

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente Rho de Spearman el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (Ha) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (H0); por lo tanto, se puede decir que existe una relación significativa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**Hipótesis Especifica 3**

**Ha:** Existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**H0:** No existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**Tabla 37*****Correlación de variables control y supervisión y cualificación del desempeño***

		Correlaciones		
		X	Y	
Rho de Spearman	control y supervisión	Coficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	cualificación del desempeño	Coficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

**Interpretación.**

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Rho de Spearman el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (Ha) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (H0); por lo tanto, se puede decir que Existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

**4.4. Discusión de resultados**

Según Mendoza Zamora & Delgado Chavez, (2018), en su artículo científico titulada: “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”, la conclusión a la que arribó fue, el control interno de los organismos públicos debe entenderse en el contexto de sus características específicas frente a los organismos privados; es decir, en términos de (a) su enfoque de los objetivos sociales o políticos; b) uso de fondos estatales; (c) el presupuesto e importancia del ciclo de planificación y (d) la complejidad de su funcionamiento. Esto significa equilibrar los valores tradicionales de legitimidad,

integridad y transparencia inherentes a los asuntos públicos con los valores de eficiencia y eficacia de la gestión moderna. (p.237)

De acuerdo con Flores Flores (2021), en su tesis intitulada “*Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del gobierno regional de Tacna, 2020*”, el estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020. Flores Flores, (2021) concluye Existe relación directa y moderada entre el control interno el desempeño laboral del personal de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020 ( $Rho = 0,426$  y “ $p$ ” = 0,000); ello implica que una mejora en el nivel de control interno que impulse la gestión, generaría que el nivel de desempeño laboral del personal mejore. (p.87)

Arribasplata Diaz, (2018), en su Tesis titulada: “*El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018k.*”, para el desarrollo de la presente tesis se pretende alcanzar el siguiente objetivo general: Determinar si existe relación entre el Sistema de Control Interno y el Desempeño Laboral del personal del hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2018. Los resultados de la investigación concluyen que el sistema de control interno es aceptado por todos los trabajadores en un 78.4% y la satisfacción laboral en 82.2% por lo tanto existe una relación muy significativa en promedio del 80.3% entre ambas variables por lo que se confirma nuestra hipótesis. De acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, la validez y consistencias de los datos recopilados de las encuestas es 0.81significación de excelente que le da validez a la investigación. (p.71).

Lo que nos lleva a reflexionar que, el ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco,

2022, del mismo modo podemos señalar que el ambiente de control en el GOREPA debe ser una función que debe ejecutarse de manera permanente afín de mejorar la gestión de desempeño de los funcionarios de la entidad, lo cual permitirá verificar, constatar y medir la eficiencia y eficacia de sus colaboradores

Por lo señalado líneas arriba coincidimos con Arribasplata Diaz (2018), quien señala el sistema de control interno es aceptado por todos los trabajadores en un 78.4% y la satisfacción laboral en 82.2% por lo tanto existe una relación muy significativa en promedio del 80.3% entre ambas variables por lo que se confirma nuestra hipótesis.

En nuestro caso se ve reflejado en la tabla 3 que mencionan que la mayoría 28 de los encuestados que representa el 57,1% señalan que existe un sistema de control interno y, que este herramienta es reconocido por todos los involucrados en el logro de la visión y misión de la institución.

## **CONCLUSIONES**

1. De los resultados se infiere que existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
2. De los resultados se infiere que existe una relación significativa entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
3. De los resultados se infiere que existe una relación significativa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
4. De los resultados se infiere que existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.

## **RECOMENDACIONES**

1. A la alta dirección del Gobierno Regional de Pasco, se recomienda que deben tener en cuenta que el ambiente de control contribuye al desarrollo de la gestión de desempeño de la entidad, considerado por muchos especialistas que es el eje fundamental de una organización.
2. Se debe dar mayor importancia a las acciones de control interno para el crecimiento de la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022, dotándole a los funcionarios de estrategias de control para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. Se deben adoptar medidas drásticas respecto al control de riesgos con la finalidad de optimizar la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022.
4. Se deben implementar eficientemente el control y supervisión de acuerdo a las necesidades de la entidad con la finalidad de mejorar la cualificación del desempeño de los servidores públicos del Gobierno Regional de Pasco, 2022.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arens, A. A., Randal J, E., & Beasley, M. S. (2007). Indicadores de desempeño en el Sector Público. Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL. Santiago - Chile.
- Armijo, M., & Bonnefoy, J. C. (s.f.). Indicadores de desempeño en el Sector Público. Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL. Santiago de Chile.
- Arribasplata Diaz, J. C. (2018). El Control interno y desempeño laboral del personal del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota, 2018. Peru.
- Avellaneda Callirgos, L., Morante Gamarra, P. C., & Davila Cisneros, J. D. (2022). La Investigación científica - Una aventura epistémica, creativa e intelectual. Religación Press.
- Flores Flores, A. A. (2021). Relación entre el control interno y el desempeño laboral del personal de la sede del gobierno regional de Tacna, 2020". Tacna - Peru.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., & Bapista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Mejia Mejia Elias. (2005). Técnicas e Instrumentos de Investigación. Lima Peru: Biblioteca Nacional del Peru N° 2005-8142.
- Mendoza Zamora, W. M., & Delgado Chavez, M. I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Manta Ecuador: Rioja.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO**

Estimado(a) trabajador del **Gobierno Regional de PASCO**, estamos realizando un trabajo de investigación sobre el “**El Ambiente de control y su relación con la Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022**”, en tal sentido le pedimos su colaboración respondiendo las preguntas del cuestionario con sinceridad y veracidad, el cual será totalmente confidencial y anónimo.

**VI: AMBIENTE DE CONTROL**

- 1) ¿Existe un sistema de control interno que es reconocido por todos los involucrados en el logro de la visión y misión de la institución?
- a) Siempre (5) ( )
  - b) Casi siempre (4) ( )
  - c) Regularmente (3) ( )
  - d) Casi Nunca (2) ( )
  - e) Nunca (1) ( )
- 2) ¿La alta dirección apoya las actividades de control, controles preventivos y mejoras para optimizar los procesos de control y brindar a los usuarios servicios de calidad y cumplimiento de las metas de la entidad?
- a) Siempre (5) ( )
  - b) Casi siempre (4) ( )
  - c) Regularmente (3) ( )
  - d) Casi Nunca (2) ( )
  - e) Nunca (1) ( )

3) ¿En cada visita de inspección que la CGR realizó a nuestras instalaciones, se brindó pleno apoyo de inspección para las actividades de inspección preventiva y no se observó un cumplimiento significativo de los procedimientos y procesos de inspección allí establecidos?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

4) ¿Es oportuno que a partir de los pocos eventos ocurridos se difundan las causas que los originaron y las medidas adoptadas para evitar su repetición y utilizarlos como casos para capacitar al personal, establecer políticas y mejorar procesos y procedimientos que mitiguen los riesgos de repetición?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

5) ¿La OCI cumple un papel esencialmente de control ex post?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

6) ¿Se requiere una participación más activa del OCI en términos de involucrarse en la mejora de los sistemas de control proponiendo procesos ágiles y eficaces?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Regularmente (3) ( )

d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

### **EVALUACION DE RIESGOS**

7) ¿Se cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Regularmente (3) ( )

d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

8) ¿La dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Regularmente (3) ( )

d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

9) ¿En conjunto con las Áreas involucradas en el manejo de los procesos críticos se ha elaborado las matrices de riesgos de los diferentes procesos y subprocesos, estableciéndose responsabilidades específicas por Unidad organizativa?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

10) ¿Se han precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

11) ¿Se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

12) ¿Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar

mejoras en determinados controles?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

### **ACTIVIDADES DE CONTROL Y SUPERVISION**

13) ¿Los Procedimiento de Autorización y Aprobación se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

14) ¿Se requiere la medición periódica de la evaluación del desempeño del personal que considere indicadores adecuados a la Visión y Misión de la Institución? ¿Para este año está programada una medición?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

15) ¿Se requiere instaurar la metodología de costo beneficio a los sistemas de control

interno de manera de optimizar los controles y su grado de automatización a efectos de no incurrir en costos superiores a los ahorros que se lograrán con dichos controles?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

16) ¿Se desarrollan las actividades de prevención y monitoreo?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

17) ¿Se miden los resultados y las desviaciones frente a lo programado, explicándose las razones de las mismas y se proponen acciones para alcanzar los resultados o corregir las desviaciones encontradas?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

### **INFORMACION Y COMUNICACION**

18) ¿Se tienen los niveles de acceso claramente delimitados y a cada empleado se le ha



establecido un perfil para acceder a la información que le es pertinente conocer para gestionar sus funciones de manera eficiente?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

19) ¿Se cuenta con información de los manuales, directivas y demás documentos normativos a disposición de todo el personal?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

#### **VD: GESTION DE DESEMPEÑO**

20) ¿Se usan indicadores simples y transparentes como medidas de desempeño?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

21) ¿Se utilizan sistemas especializados para medir desempeño?

- a) Siempre (5) ( )

- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

22) ¿Se utilizan medidas cualitativas o indirectas junto con las medidas cuantitativas?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

23) ¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

24) ¿Las medidas de rendimiento/producción son importantes en la medición del desempeño?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

### FINANCIAMIENTO DE DESEMPEÑO

25) ¿Esta contabilidad se utiliza para mejorar la información de costos y las bases de la medición del desempeño?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Regularmente (3) ( )

d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

26) ¿En qué grado se han desarrollado métodos sistemáticos para asignar costos a diferentes resultados?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Regularmente (3) ( )

d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

27) ¿Los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?

a) Siempre (5) ( )

b) Casi siempre (4) ( )

c) Regularmente (3) ( )

d) Casi Nunca (2) ( )

e) Nunca (1) ( )

## CUALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO

28) ¿Se han utilizado estándares de servicio para definir el nivel de servicios que los clientes tienen derecho a recibir?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

29) ¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

30) ¿Se utilizan estudios sobre clientes para medir la calidad percibida?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

31) ¿Los sistemas de administración de calidad son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio público?

- a) Siempre (5) ( )
- b) Casi siempre (4) ( )
- c) Regularmente (3) ( )
- d) Casi Nunca (2) ( )
- e) Nunca (1) ( )

**¡Muchas Gracias!**

## ANEXO 2

### PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

TERREL\_ALMERCOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	Preg16	Númérico	1	0	¿Se desarrollan las actividades ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
17	Preg17	Númérico	1	0	¿Se miden los resultados y las ...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
18	Preg18	Númérico	1	0	¿Se tienen los niveles de acces...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
19	Preg19	Númérico	1	0	¿Se cuenta con información de l...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
20	Preg20	Númérico	1	0	¿Se usan indicadores simples y...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
21	Preg21	Númérico	1	0	¿Especializados para medir desempe...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
22	Preg22	Númérico	1	0	¿Se utilizan medidas cualitativa...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
23	Preg23	Númérico	1	0	¿Las medidas de procesos, acti...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
24	Preg24	Númérico	1	0	¿Las medidas de rendimiento/pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
25	Preg25	Númérico	1	0	¿Está contabilidad se utiliza par...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
26	Preg26	Númérico	1	0	¿En qué grado se han desarrolla...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
27	Preg27	Númérico	1	0	¿Los sistemas de administració...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
28	Preg28	Númérico	1	0	¿Se han utilizado estándares de...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
29	Preg29	Númérico	1	0	¿El nivel de servicio y calidad de...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
30	Preg30	Númérico	1	0	¿Se utilizan estudios sobre clien...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
31	Preg31	Númérico	1	0	¿Los sistemas de administració...	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
32	Ambiente_control...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
33	Gestion_desempeño	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											

Vista de datos Vista de variables

\*GRAFICOS TERREL ALMERCOS.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```

/VARIABLES=Preg1 Preg2 Preg3 Preg4 Preg5 Preg6 Preg7 Preg8 Preg9 Preg10 Preg11 Preg12 Preg13
Preg14 Preg15 Preg16 Preg17 Preg18 Preg19 Preg20 Preg21 Preg22 Preg23 Preg24 Preg25 Preg26 Preg27
Preg28 Preg29 Preg30 Preg31
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	49	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	31

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

**ANEXO 3:**  
**MATRÍZ DE CONSISTENCIA**

<b>“El Ambiente de control y su relación con la Gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022”</b>						
<b>PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLES, COMPONENTES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>		
				<b>TIPO, NIVEL, MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACION</b>	<b>ÁMBITO DE ESTUDIO, POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN, TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b>
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL:</u></b></p> <p>¿Existe relación del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>¿Existe relación de las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en el Gobierno Regional de Pasco, 2022?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL:</u></b></p> <p><i>Determinar la relación que existe entre el ambiente de control interno y la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022</i></p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p><i>Determinar la relación que existe entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022</i></p> <p><i>Determinar la relación que existe entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022</i></p> <p><i>Determinar la relación que existe entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022</i></p>	<p><b><u>HIPOTESIS GENERAL:</u></b></p> <p>Existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.</p> <p><b><u>HIPOTESIS ESPECÍFICAS:</u></b></p> <p>Existe una relación significativa entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento del Gobierno Regional de Pasco, 2022</p> <p>Existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño del Gobierno Regional de Pasco, 2022.</p>	<p><b><u>VARIABLES:</u></b></p> <p><b>VARIABLE 1:</b> <i>Ambiente de control</i></p> <p><b>VARIABLE 2:</b> <i>Gestión de desempeño</i></p> <p><b>X: Ambiente de control</b></p> <p><b>Indicadores:</b> X1 Acciones de control interno X2 Control de riesgos X3 Control y supervisión</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Y: Gestión de desempeño</b></p> <p><b>Indicadores</b> Y1: Estados financieros Y2: Utilidades Y2: Eficiencia de la cartera de clientes</p>	<p><b><u>TIPO:</u></b> <i>Aplicada</i></p> <p><b><u>NIVEL:</u></b> <i>Descriptivo -- correlacional</i></p> <p><b><u>MÉTODOS:</u></b> <i>Científico Estadístico</i></p> <p><b><u>DISEÑO:</u></b> <i>Correlacional</i></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; Ox     M --&gt; Oy     Ox &lt;--&gt;  r  Oy             </pre> </div>	<p><b><u>ÁMBITO DE ESTUDIO:</u></b> <i>Gobierno Regional de Pasco</i></p> <p><b><u>POBLACIÓN:</u></b> <i>La población está constituida por 49 individuos conformada por el Gobernador Regional, Concejeros, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado y contratado que laboran en el Gobierno Regional de Pasco, que tienen las características concordantes y susceptibles a ser estudiadas, descansando en el principio de que las partes representan al todo y por tal son las características que definen a la población de la cual fue extraída</i></p> <p><b><u>MUESTRA:</u></b> <i>Por decisión y coordinación del asesor y los testistas, se ha considerado deliberadamente a 49 personas que laboran en Gobierno Regional de Pasco.</i></p> <p><b><u>MUESTREO:</u></b> <i>Intencionado.</i></p>	<p><b><u>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></b> <i>Encuestas</i></p> <p><b><u>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></b> <i>Cuestionario Impreso</i></p> <p><b><u>PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</u></b> <i>Se recolectará la información de acuerdo a las actividades programadas Para recopilar la información se procederá a construir los instrumentos de medición: El cuestionario.</i></p> <p><b><u>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</u></b> <i>Utilizaremos la codificación, tabulación y técnicas estadísticas para luego procesar la información en el programa SPSS 25 y realizar el análisis e interpretación, Prueba de Hipótesis considerando: la generalización, comprobación y Comparación. Discusión, conclusiones y Recomendaciones.</i></p>