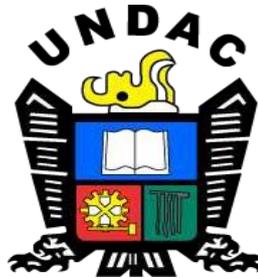


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y CONTABLES
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS:

**El ambiente de control interno y la optimización de la gestión de
desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019**

Para optar el título profesional de:

Contador Público

Autores: Bach. Magaly Evelyn AGUIRRE QUINTANA

Bach. Julianna Valeria HIDALGO RAYMUNDO

Asesor: Mg. Jesús J. CANTA HILARIO

Cerro de Pasco - Perú – 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS CONTABLES
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS:

**El ambiente de control interno y la optimización de la gestión de
desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros de jurado:

Dr. León ALCANTARA NAVARRO

PRESIDENTE

Dr. Julián ROJAS GALLUFFI

MIEMBRO

Ladislao ESPINOZA GUADALUPE
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, por bendecir mi vida día a día, inspirarme y darme fuerzas para continuar en este proceso de término de mi profesión y mis anhelos más deseados.

Magaly Evelyn AGUIRRE QUINTANA

Julianna Valeria HIDALGO RAYMUNDO

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por brindar la oportunidad a los jóvenes, de ser parte activa en el proceso de formación continua en los estudios profesionales.

Al Dr. León Alcántara Navarro, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables; por compartir sus enseñanzas y experiencias profesionales que fortalecieron nuestra formación profesional.

A los catedráticos de la Escuela de Formación Profesional de Contabilidad; por intervenir con sus experiencias profesionales y fortalecer nuestro desempeño estudiantil.

RESUMEN

El trabajo propuesto comprende en determinar de qué manera el ambiente de control interno se relaciona con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.

Es preciso destacar que la investigación nos permite señalar sobre la importancia del ambiente del control a efectos de efectuar mecanismos o políticas al interior de las áreas y/o unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de Huayllay, lo cual ofrecerá seguridad en la forma como se generaran las operaciones se ejecuten salvaguardando sus activos y, al mismo tiempo, reduciendo la posibilidad de cometer errores. Asimismo, las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Huayllay, se verán favorecidas debido a que la mejora del ambiente del control en la gestión de desempeño permitirá trabajar en un ambiente agradable, confiable en la búsqueda de eficiencia, eficacia, economía y transparencia que la ley exige con un monitoreo y supervisión eficaz en el cumplimiento de sus objetivos y metas, preparados para evaluar y mitigar los riesgos antes que se presenten.

Por otro uno de los objetivos específicos de la investigación fue determinar de qué manera las acciones de control interno se relacionan con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019. Las mismas que servirán para la toma de decisiones.

En el desarrollo de la investigación y dando cumplimiento a los objetivos, se utilizaron los métodos inductivos, deductivo, lo que nos ha permitido evaluar la problemática sobre el ambiente de control y la gestión de desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huayllay, echo que se logró y, lo ponemos en consideración en las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Finalmente, en ese orden de ideas señalamos que el trabajo de investigación se desarrolló siguiendo el esquema de Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, consideradas a detalle en la introducción de la presente tesis.

Palabras clave: Ambiente de control interno, acciones de control interno, control de riesgos, control y supervisión, Gestión de desempeño, gestión de funcionamiento, gestión de financiamiento, cualificación del desempeño.

ABSTRACT

The proposed work includes determining how the internal control environment is related to the optimization of performance management in the District Municipality of Huayllay, Pasco - 2019.

It should be noted that the investigation allows us to point out the importance of the control environment in order to effect mechanisms or policies within the areas and / or organic units of the District Municipality of Huayllay, which will offer security in the way they will be generated. the operations are executed safeguarding its assets and, at the same time, reducing the possibility of making mistakes. Also the different areas of the District Municipality of Huayllay, will be favored because the improvement of the control environment in performance management will allow working in a pleasant, reliable environment in the search for efficiency, effectiveness, economy and transparency that the law requires effective monitoring and supervision in the fulfillment of its objectives and goals, prepared to assess and mitigate risks before they arise.

On the other, one of the specific objectives of the investigation was to determine how the internal control actions are related to the operation management in the District Municipality of Huayllay, Pasco - 2019. The same ones that will serve for decision making.

In the development of the investigation and in compliance with the objectives, the inductive, deductive methods were used, which has allowed us to evaluate the problem about the control environment and the performance management of the public servants of the District Municipality of Huayllay, I think it was achieved and, we put it into consideration in the conclusions and recommendations of the investigation.

Finally, in that order of ideas we point out that the research work was carried out following the scheme of the General Regulation of Academic Degrees and Professional Degrees of the National University Daniel Alcides Carrion, considered in detail in the introduction of this thesis.

Keywords: Internal control environment, internal control actions, risk control, control and supervision, Performance management, operation management, financing management, performance qualification.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulado: “EL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y LA OPTIMIZACION DE LA GESTION DE DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO - 2019", tiene como objetivo principal Determinar de qué manera el ambiente de control interno se relaciona con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco 2019.

En el presente trabajo de investigación en el CAPITULO I: se presenta el Problema de Investigación, Identificación y determinación del problema, Delimitación de la investigación, Formulación del problema, los objetivos de la Investigación, justificación de la investigación y limitación de la investigación.

En el CAPITULO II: se realizó el Marco Teórico el cual contiene antecedentes del estudio, bases teóricas y científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, identificación de variables, definición operacional de variables e indicadores.

En el CAPITULO III: Metodología y técnicas de investigación se consideran aspectos como el tipo de investigación, el método de investigación, el 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 y orientación ética.

Finalmente, en el CAPITULO IV, Resultados y discusión, descripción del trabajo de campo, presentación análisis e interpretación de resultados, prueba de hipótesis, discusión de resultados de los cuales se obtiene las conclusiones y recomendaciones.

Las Autora

INDICE

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	5
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general:.....	5
1.3.2. Problemas específicos:.....	6
1.4. Formulación de objetivos	6
1.4.1. Objetivo general:.....	6
1.4.2. Objetivos específicos:.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	7
1.6. Limitaciones de la investigación	8

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	9
2.1.1. A nivel internacional.....	9

2.1.2. A nivel nacional.....	13
2.2. Bases teóricas – científicas	16
2.2.1. El Control Interno.	16
2.2.2. Gestión de Desempeño.....	27
2.3. Definición de términos básicos	32
2.4. Formulación de hipótesis	36
2.4.1. Hipótesis General:	36
2.4.2. Hipótesis específicas:	36
2.5. Identificación de variables	37
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	37

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Métodos de investigación	38
3.3. Diseño de la investigación	39
3.4. Población y muestra.....	39
3.4.1. Población.	40
3.4.2. Muestra.....	40
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	43
3.7. Tratamiento estadístico	43

3.7.1. Técnica de procesamiento.....	43
3.7.2. Técnica de Análisis.....	44
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	44
3.9. Orientación ética	45

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	46
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	46
4.2.1. Ambiente de control interno.....	46
4.2.2. Régimen sancionador de la CGR.	57
4.3. Prueba de hipótesis	67
4.3.1. Primera hipótesis.....	67
4.3.2. Segunda hipótesis.....	68
4.3.3. Tercera hipótesis.....	69
4.3.4. Cuarta hipótesis.....	70
4.4. Discusión de resultados	71

CONCLUSIÓN

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra de la Investigación.....	42
Tabla 2. Validación del cuestionario – alpha de Cronbach	44
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	45
Tabla 4. ¿La entidad cuenta con un sistema de control interno reconocido por los funcionarios y servidores públicos en el cumplimiento del plan estratégico de la MDH?	46
Tabla 5. ¿Los órganos de gobierno de la MDH contribuyen en las actividades de control, las acciones de control previo con la finalidad de optimizar los procesos de control y estas a su vez permiten cumplir con los objetivos y metas de la Institución?.....	48
Tabla 6.	49
Tabla 7. ¿La entidad cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo?.....	50
Tabla 8. ¿La dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos?.....	51
Tabla 9. ¿Se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo? ¿Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles?	52
Tabla 10. ¿La MDH ha precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia?.....	53
Tabla 11. ¿La MDH aplica procedimientos de autorización y aprobación y, estas a su vez se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?	54

Tabla 12. ¿La MDH realiza 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?	55
Tabla 13. ¿La MDH desarrolla las actividades de control y supervisión?	56
Tabla 14. ¿La MDH usa indicadores de gestión simple y transparente como medidas de desempeño?	57
Tabla 15. ¿La MDH utiliza sistemas de gestión especializados para medir desempeño?	58
Tabla 16. ¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?.....	59
Tabla 17. ¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?	60
Tabla 18. ¿La MDH se utiliza sistemas de control para mejorar la información de las desviaciones de cumplimiento y, las bases de la medición del desempeño?	61
Tabla 19. ¿En qué nivel se han desarrollado métodos sistemáticos para elevar la gestión de desempeño a diferentes resultados?.....	62
Tabla 20. ¿Los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?	63
Tabla 21. ¿La MDH ha utilizado estándares de servicio para definir el nivel de actividades que el público usuario, proveedores, etc tienen derecho a recibir?.....	64
Tabla 22. ¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?.....	65
Tabla 23. ¿Los sistemas de administración de calidad de la MDH son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio a la parte usuaria?	66
Tabla 24. Correlaciones	67

Tabla 25. Correlaciones	68
Tabla 26. Correlaciones	69
Tabla 27. Correlaciones	70

INDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1.	47
Gráfico 2.	48
Gráfico 3.	49
Gráfico 4.	50
Gráfico 5.	51
Gráfico 6.	52
Gráfico 7.	53
Gráfico 8.	54
Gráfico 9.	55
Gráfico 10.	56
Gráfico 11.	57
Gráfico 12.	58
Gráfico 13.	59
Gráfico 14.	60
Gráfico 15.	61
Gráfico 16.	62
Gráfico 17.	63
Gráfico 18.	64
Gráfico 19.	65
Gráfico 20.	66

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Considerando las diversas situaciones y restricciones socioeconómicas que le toca afrontar al Perú, es motivado principalmente por la existencia de un deficiente sistema de control en las instituciones públicas, específicamente en los gobiernos locales como es el caso de la Municipalidad Distrital de Huayllay Provincia de Pasco, generado principalmente por las diversas restricciones del entorno como son: políticas de control desactualizadas, información irrelevante, el acceso y la calidad de los servicios, la educación, salud, población en situación de pobreza entre otros que generan situaciones de control solo normativo generando un caos de control administrativo. Es así que, el sistema de control interno que gestiona la oficina de control interno de la municipalidad, presenta síntomas de incumplimiento legal tributario, ineffectividad de acciones de control, fiscalización y situación socioeconómica del contribuyente que no es tomada en cuenta por el ente recaudador; que es parte de nuestra idiosincrasia, ya que, al asumir los funcionarios responsabilidades de gestión institucional presentan debilidades

influenciados más por la parte política que la normativa y administrativa. Esto conlleva a que no existan políticas funcionales e institucionales para el adecuado control de la infraestructura, es decir no existe armonía entre el desempeño laboral con el desempeño de gestión por carecer de controles eficientes y eficaces no existiendo las evaluaciones y control de riesgos. Las labores que desempeña el auditor interno y la plana de trabajadores de dicha área no se abastecen y sólo aplican políticas de muestreo de control de labores en las diferentes áreas detallados en el organigrama de la municipalidad, esto genera un deficiente control y carencia de aplicación de medidas correctivas para el período. Además, no se abastece para brindar información y comunicación detallada de las diferentes actividades y funciones dentro del municipio y como consecuencia de ello no se cumplen cabalmente lo perfilado en los documentos de gestión. Es obvio que para explicar estas interrogantes hay que estar involucrado en la municipalidad para paliar el deficiente control y supervisión con el presente trabajo de campo de nuestra investigación que pretendemos realizar. Pero basta con observar someramente para darse cuenta que, a la mayoría de los trabajadores y a los ciudadanos les falta una concientización y una ilustración sobre la importancia que tienen los sistemas de control y si es computarizado mejor para el desarrollo de nuestra propia localidad de Pasco. Consideramos que en un futuro cercano, se agravará la gestión de control municipal y sobre todo en la parte de control y reducción de la evasión tributaria contemplada en el plan estratégico municipal, conllevará a disminuir la recaudación tributaria y al aumento de la informalidad de los contribuyentes y a la queja de los contribuyentes formales; por eso consideramos que, la comunicación y gestión del desempeño institucional en nuestro país, provincia y distrito es muy compleja, es necesario dotar y generar la implementación de un sistema operativo

integral de control a tiempo real mediante la preparación de estándares de control que se pretende indagar con la presente investigación donde se establezcan acciones que consiste en controlar el trabajo del personal y el cumplimiento de metas y acciones para medir el grado de control y desempeño institucional de adentro hacia afuera o sea dirigido por nuestro personal en pleno hacia los contribuyentes por parte de la municipalidad y como parte de la gestión gerencial del control en temas sobre los tipos de control por lo que los funcionarios del estado deberán demostrar honestidad y transparencia en sus actos. Amerita la problemática, explicar e informar a la población sobre los controles aplicados y sus resultados obtenidos y cómo se aplica en beneficio de la ciudadanía, hechos que tampoco se realizan. La teoría del control señala una serie de variables que la explican. Así para la Eficacia de la Acción de control, si no se cumplen los objetivos de la administración pública que deberían ser maximizar el cumplimiento funcional operativo trazado a través de su principal herramienta que es el control y supervisión. Creemos que, un factor disuasivo del mito del control y sanción es la probabilidad de detección percibida anticipada por el contribuyente o el auditor, la que no necesariamente es igual a la probabilidad efectiva y que se indagará a través de la prueba de la correlación entre el sistema de control y el desempeño institucional. Este concepto, si es bien utilizado, puede ser de mucho beneficio para el objetivo de la administración tributaria. En efecto, acciones tales como el envío de correspondencia a los contribuyentes, advirtiéndoles de los riesgos de su declaración, o publicitar la adquisición de nueva tecnología que permitirá un mejor control de las declaraciones, pueden aumentar la sensación de control en los contribuyentes, con un consiguiente efecto positivo en el cumplimiento. También la problemática se debe afrontar desde el punto de vista del contribuyente, la

complejidad del control; es sinónimo de dificultad para cumplir con las obligaciones tributarias, en el sentido de los costos en que debe incurrir para tal fin. Estos costos no son otra cosa que el tiempo que el contribuyente dedica a entender los instructivos, juntar los antecedentes exigidos y declarar, hacer largas colas, así como el dinero gastado en asesorías tributarias. Agregamos a ello, la teoría tradicional sólo de la fiscalización y las sanciones las dos principales herramientas que en la práctica aplica la administración tributaria, en este caso la Municipalidad Distrital de Huayllay para reducir la evasión tributaria; específicamente, para reducir la evasión del impuesto predial. Sin embargo, no es claro que el aumento de las sanciones necesariamente conduzca a un mayor cumplimiento y excelente grado de control. Por otro lado, el castigo excesivo puede conducir en la práctica a la inaplicabilidad de las sanciones, sobre todo cuando la legislación tributaria tiene un alto grado de incertidumbre. También, las sanciones elevadas pueden incentivar la corrupción, puesto que la negociación entre contribuyente y fiscalizador se hace más rentable para ambas partes. Consideramos que para solucionar y controlar el pronóstico aludido, debe aplicarse en un futuro inmediato una gestión estratégica de control eficiente y eficaz orientado al desarrollo integral y sustentable basado en una nivel de efectividad para orientar el desempeño institucional en la recaudación tributaria, nivel de satisfacción de los servicios al contribuyente y a los ciudadanos vinculando una relación armoniosa entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay y los contribuyentes que conlleven hacia un excelente clima laboral y con la comunidad que actúa como un proceso integral con capacidad integral de gestión estratégica de la Municipalidad primero para controlar su problemática interna y una vez superado está proceder a establecer las estrategias para incrementar la recaudación tributaria y así maximizar sus

beneficios, aprovechando las oportunidades que le presentan el marco institucional, el estado del conocimiento científico y tecnológico, en un momento determinado y que sea sustentable sobre la base de la competitividad regional y la coherencia interna.

1.2. Delimitación de la investigación

Frente a la problemática planteada de la investigación, metodológicamente las delimitamos en los siguientes aspectos:

1.2.1. Delimitación espacial.

El presente estudio abarcó a la Municipalidad Distrital de Huayllay.

1.2.2. Delimitación Temporal.

Es una investigación de actualidad, el periodo comprenderá el año 2019, siendo el inicio el 01 de junio y terminará 30 de agosto del presente año.

1.2.3. Delimitación social.

Realizaremos el trabajo de investigación en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Huayllay de la Región de Pasco. Para lo cual, nos desplazaremos para realizar el trabajo de campo y la aplicación de las encuestas.

1.2.4. Delimitación conceptual.

En el manejo del material teórico – conceptual, estuvo comprendido dentro de los alcances de los siguientes conceptos: Control Interno y Gestión de Desempeño.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general:

¿De qué manera el ambiente de control interno se relaciona con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?

1.3.2. Problemas específicos:

- ¿De qué manera las acciones de control interno se relacionan con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?
- ¿En qué medida el control de riesgos se relaciona con la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?
- ¿Existe relación entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general:

Determinar de qué manera el ambiente de control interno se relaciona con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Determinar de qué manera las acciones de control interno se relaciona con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.
- Determinar en qué medida el control de riesgos se relaciona con la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

- Determinar la relación que existe entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

1.5. Justificación de la investigación

El presente proyecto de investigación se justifica porque contribuye al conocimiento teórico en el tema de control interno y gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay.

Por ello las actividades propuestas de investigación a desarrollarse contemplan acciones para una realidad concreta sobre SCI y la gestión de desempeño. Además, el estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte teórico referencial en función al análisis sobre la función del gerente municipal que debe tener en cuenta que se gerencia respetando las normas legales y utilizando los instrumentos de gestión para ejercer no solo un control normativo sino funcional y administrativo para lograr un desempeño institucional eficiente y eficaz; por ello, la importancia de la función de control; en el cumplimiento de esta función donde se elaboraran los instrumentos de gestión.

Por otro lado, se justifica porque la investigación pretende aporta conocimientos teóricos originales y novedoso en vista de haber observado que en la actualidad no existen bibliografía suficiente acerca de un sistema de control interno actualizado y que armonice con el entorno para satisfacer las necesidades de información de control y supervisión a tiempo real que se correlacione en función al desempeño institucional municipal orientada al bienestar y desarrollo profesional, social y académico. Ello, ha generado el interés profesional de nuestro equipo de investigación.

Finalmente, metodológicamente se justifica, porque nuestro estudio propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas formas de hacer investigación, entonces en referencia a nuestra investigación podemos decir que la investigación pretende medir la relación de las dimensiones de cada variable para tener un grado de seguridad razonable.

1.6. Limitaciones de la investigación

El acceso a la información de primera línea (MDH) sin embargo, esto no constituye ningún impedimento para el desarrollo de la investigación.

Por otro lado, el presente trabajo de investigación presenta pocos estudios e investigaciones sobre el tema a tratar, por lo que la información bibliográfica y documental es escasa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

La presente investigación intitulada “EL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y LA OPTIMIZACION DE LA GESTION DE DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO - 2019”, está orientada a promover y mejorar la gestión de desempeño de la Municipalidad Distrital de Huayllay - Pasco – 2019.

En este sentido, se realizó la búsqueda y las consultas en la biblioteca de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, como también en la escuela de postgrado de nuestra universidad, entre otras bibliotecas de la región y fuera de ella, no hemos encontrado información relevante sobre los antecedentes relacionados con el tema materia de investigación especialmente de naturaleza internacional y local, sin embargo se ha encontrado temas afines y semejantes que de alguna manera se relacionan con alguna de las variable materia de investigación, siendo diferente el objeto de estudio y las unidades de análisis, que consideramos conveniente citarlos a continuación:

2.1.1. A nivel internacional.

En relación a esta problemática, (Arevalo Calero & Rodriguez

Perez, 2016) García (2006), en su tesis intitulada “El ambiente de control interno como determinante de buenas prácticas de gobierno corporativo en multinacionales. Caso: EY” concluye: Como resultado de la interacción de los comités establecidos con la Junta directiva EYG, se logra dar forma a los lineamientos en materia de gobierno corporativo para la firma. Se evidencia que las decisiones de giro de negocio que se toman al interior de las reuniones de socios, son estrictamente consecuencia de la deliberación, autorregulación y el buen criterio de sus integrantes, por lo que cobra particular importancia la elección de los socios líderes, quienes contribuyen al rumbo y firmeza del ambiente de control como determinante de las buenas prácticas de gobierno corporativo, velando por la conservación de los principios y valores en la toma de decisiones.

Evidenciamos que las multinacionales usualmente tienen modelos de gobierno mucho más claros, mientras que, para el caso de EY, no se logra separar la delgada línea que hay entre las decisiones de gobierno y las decisiones operativas o de manejo del negocio por parte de sus socios, debido a que son ellos los que basados en su intuición y experiencia, responden a las situaciones según su formación.

Por último se concluye que el ambiente de control que rige EY a lo largo de su estructura organizacional es efectivo en sus mecanismos e incluye a todos los actores y grupos de interés de la firma, sumergiéndolos en un ambiente de cumplimiento de lineamientos globales, con los que se logra direccionar a la firma hacia la mitigación

de riesgos y responde positivamente a las definiciones de gobierno corporativo, aportando elementos esenciales en la inclusión del desarrollo del talento para construir un gobierno más arraigado y funcional.

(Mendoza Zamora, Garcia Ponce, Delgado Chavez, & Barreiro Cedeño, 2018), en su tesis intitulada “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público” concluye: El Control Interno en las entidades del sector público debe ser entendido dentro del contexto de sus características específicas en comparación con las organizaciones privadas; es decir, tomando en cuenta a) su enfoque para lograr objetivos sociales o políticos; b) la utilización de los fondos públicos; c) la importancia del ciclo presupuestario y de planeamiento, y d) la complejidad de su funcionamiento. Esto significa hacer un balance entre los valores tradicionales como la legalidad, la integridad y la transparencia, presentes por su naturaleza en los asuntos públicos y los valores gerenciales modernos como la eficiencia y la eficacia.

Al mismo tiempo, esta evaluación del control interno nos permite obtener un conocimiento de las empresas e informar a la administración o a los responsables del gobierno corporativo, respecto a fallas o debilidades en el sistema de control interno, las cuales han sido identificadas en el transcurso de nuestra auditoría; esto brindará un valor agregado al cliente al contratar nuestros servicios como auditores.

Mejorando el desempeño de la ejecución de los recursos públicos, los mecanismos de control interno que implementen los

Gestión administrativa reforzarán los sistemas administrativos vinculados al ciclo de gasto público, lo que redundará en mejores plazos para la formulación, aprobaciones, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos asignados o generados, cuando se hable de procesos críticos de la entidad solo vincularán a las unidades que intervienen en todo aquello que tenga que ver directamente con uso de recursos, como son los procesos de compras, logística, almacenaje, entre otros.

Cabe indicar que el Control Interno debe ser diseñado desde la propia gestión, no por encima de las actividades, sino como parte del ciclo de gestión ya que, al diseñarlo desde adentro, éste se vuelve parte integrada de los procesos de planificación, ejecución y seguimiento de la entidad. Además, su concepción desde adentro tiene importantes implicaciones desde la perspectiva del costo ya que añadir procedimientos de control que están separados de los procedimientos existentes, aumenta los costos y se convierte en una carga que no genera valor, enfocándose en las operaciones existentes y en su contribución al Control Interno efectivo e integrando los diferentes controles en las actividades operativas básicas, la entidad puede evitar procedimientos y costos innecesarios.

Las entidades públicas requieren del cumplimiento de normativas (que dependiendo de las funciones asignadas o de los sistemas administrativos pueden ser abundantes y especializadas). En éstas, se reglamenta la gestión de la entidad y la forma de operar, los ejemplos incluyen la ley de presupuesto, los tratados internacionales, la ley

general de contratación pública, las leyes sobre la administración y gestión pública, la ley de contabilidad, la ley de derechos civiles y protección del medio ambiente, las regulaciones sobre el manejo de los impuestos y las acciones que eviten el fraude y la corrupción.

Para acotar un poco más sobre El Control Interno al ser una herramienta de gestión debe ser implementada por las propias entidades del Estado, por ello, corresponde al titular y a los funcionarios la implementación y el funcionamiento del control interno en sus procesos, actividades, recursos y operaciones, orientando su ejecución al cumplimiento de sus objetivos.

Asimismo, (Chiavenato, 1999), señala: "Los directivos en su mayoría son ascendidos por años de servicio, son trabajadores con experiencia en gestión, pero con pocos conocimientos en el cargo de la administración pública, ejerciendo el cargo de manera empírica". Además de evidenciarse la violación reiterada del espíritu del Reglamento como el manual de organización y funciones, con ello, se fundamenta la selección de los gerentes públicos en el criterio de que el trabajador puede desempeñarse eficientemente en la posición inmediata superior del escalafón sin preparación previa especializada.

2.1.2. A nivel nacional.

(Espinoza Panty, 2018), en su tesis intitulada "El ambiente de control y su influencia en la gestión de compras, en el Congreso de la República del Perú, año 2017" tesis para optar el título profesional de Contador Público en la Universidad San Martín de Porres concluye: 1. Se ha comprobado que SI existe una relación directa entre los sub

componentes del ambiente de control y la programación de los procesos de compras en el Congreso de la República, demostrando que la mesa directiva toma los acuerdos en materia de contrataciones. 2. Se ha comprobado que en SI existe una relación directa entre la política de gestión institucional y la estructura de los procesos de selección de compras en el Congreso de la República al tener en cuenta que las contrataciones y adquisiciones realizadas deben sujetarse a lo estipulado en la normativa de contrataciones vigente. 3. Se ha demostrado que SI existe una relación directa entre el control de gestión y la ejecución de contrataciones del Estado que garantice la libre concurrencia y competencia de postores y que garantice la pluralidad de los mismos.

(Gonzales Alva, 2014), en su tesis intitulada “Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz” de la Universidad San Martín de Porres concluye: Las inducciones, manuales y reglamentos internos de trabajo, las capacitaciones y la retroalimentación; factores de la gestión del desempeño que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los factores de la gestión del desempeño de la empresa no son óptimos, ya que según la percepción de la mayoría de los trabajadores de ambos sectores; sólo los factores “contar con herramientas y recursos suficientes” y “las evaluaciones de desempeño imparciales” son positivos.

La motivación recibida por el jefe, los incentivos monetarios, el salario percibido y gozar de actividades recreativas con compañeros de trabajo; factores motivacionales que fueron planteados para la investigación, obtuvieron resultados negativos según la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz. Los niveles de motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son positivos. Sin embargo, para el sector de planchado y pintura estos factores son negativos.

No se realiza la evaluación de desempeño con un instrumento de medición formal; lo cual impide obtener información detallada y objetiva para saber si los trabajadores poseen o no un desempeño óptimo que genere valor para la empresa.

Existe relación entre la motivación y la gestión del desempeño de los trabajadores del área de mantenimiento automotriz de la empresa, ya que se demostró que en los sectores de planchado y pintura como en el de servicio automotriz la mala gestión del desempeño ha repercutido negativamente sobre la motivación de los trabajadores.

Según (Bedoya Sanchez, 2003) en su tesis intitulada “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” Tesis para optar el Grado Académico de: Magíster En Administración: Gestión Empresarial]. Lima – Perú. Universidad

Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Post Grado. Refiere que frente al problema sobre la nueva
gestión de personas y su evaluación del desempeño permite optimizar
la gestión de las empresas competitivas, hecho que concluye que el
cambio es constante y se requieren nuevas formas de medición del
desempeño.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. El Control Interno.

2.2.1.1. Definición.

En la Ley orgánica de la Contraloría General de la República” – Lima, conceptualiza con relación a las acciones de control lo siguiente:

El Control Interno es la base fundamental sobre la que se apoyan la naturaleza, la extensión y la oportunidad de las pruebas de los registros de contabilidad y de los demás procedimientos de auditoría que se aplican en cada caso.

Comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada sirve para la obtención de información financiera correcta y segura, la protección de sus activos, medir la eficiencia de la operación de acuerdo con las políticas de eficiencia prescritas por la dirección de la entidad.

2.2.1.2. Elementos del Control Interno.

A. Organización, los elementos del control interno que intervienen en ella son: Dirección, que asume la responsabilidad de la política general de la entidad y de las decisiones tomadas en su desarrollo. Coordinación, que adopte las obligaciones y necesidades de las partes integrantes de la entidad a un todo homogéneo y armónico; que prevea los conflictos propios de invasión de funciones o interpretaciones contrarias a las asignaciones de autoridad. División de labores, que defina claramente la independencia de las funciones de operación custodia y registro. El principio de división de funciones, impide que aquellos de quienes depende la realización de determinada operación puede influir en la forma que ha de adoptar su registro o en la posición de los bienes involucrados en la operación. Bajo este principio, una misma transacción debe pasar por diversas personas, independientes entre sí. Asignación de responsabilidades, que establezca con claridad los nombramientos dentro de la entidad, su jerarquía y delegue facultades de autorización inherentes con las responsabilidades asignadas. En el marco de este principio fundamental, este aspecto consiste, en que no se realice transacción alguna sin la aprobación de alguien debidamente autorizado para ello.

B. Procedimientos de Control: a. Planeamiento y sistematización.- Para ello es deseable encontrar un instructivo general o una serie(s) de instructivo(s) general sobre funciones de dirección y coordinación; la división de labores; el sistema de autorizaciones y fijación de responsabilidades, que de manera usual asumen la forma de manuales de procedimientos y tienen por objeto asegurar el cumplimiento por parte del personal, con las prácticas que dan efecto a las políticas de la empresa, uniformar los procedimientos; reducir errores; abreviar el proceso de entrenamiento del personal y eliminar o reducir el número de órdenes verbales y de decisiones apresuradas. b. Registro y Formas. - Un buen sistema de control interno debe procurar procedimientos adecuados para el registro completo y correcto de activos, pasivos, productos y gastos. c. Informes. - Desde el punto de vista de la vigilancia sobre las actividades de la empresa y sobre el personal encargado de realizarlas, el elemento más importante del control interno, desde la preparación de balances mensuales, hasta las hojas de distribución de adeudos de clientes por antigüedad o de obligaciones por vencimientos.

C. Personal para el Control Interno: El Sistema de Control Interno no puede cumplir su objetivo si las actividades diarias de la empresa no están continuamente en manos de personal capacitado o idóneo.

Los elementos que intervienen en este proceso son: a. Entrenamiento. - Mientras mejores programas de entrenamiento se encuentran en vigencia más apta será el personal encargado de los diversos aspectos de la empresa. b. Eficiencia. - Luego del entrenamiento, la eficiencia dependerá del juicio personal aplicado a cada actividad. c. Moralidad. - Es obvio que la moralidad del personal es una de las columnas sobre las que descansa la estructura del control interno. d. Retribución. - Es indudable que un personal retribuido adecuadamente se presta mejor a realizar los propósitos con entusiasmo y concentra mayor atención en cumplir con eficiencia que en hacer planes para desfaltar. D. Supervisión, una buena planeación y sistematización de procedimientos y un buen diseño de registros, formatos e informes, permite la supervisión casi automática de los diversos aspectos del control interno, teniendo este aspecto fundamental un papel muy importante, el departamento de auditoría interna, que actúa como vigilante permanente del cumplimiento de la empresa con los otros elementos de control: organización, procedimiento y personal.

2.2.1.3. *Objetivos del control interno.*

A. Información constante, completa y oportuna que es fundamental para el desarrollo de la entidad, ya que significa

la base para las decisiones gerenciales y la formulación de planes futuros.

B. Protección, que representa el más claro objetivo, porque es la protección de los intereses del negocio, tanto contra debilidades humanas (desfalcos y otros), como el de la cobertura de seguros para proteger particularmente el activo fijo de la entidad.

C. La eficiencia de operación, que actualmente es uno de los objetivos que atraen la atención de los hombres de negocios preocupados en mejorar la productividad de la entidad.

2.2.1.4. *El ambiente de control.*

La organización debe establecer un entorno que permita el estímulo y produzca influencia en la actividad del recurso humano respecto al control de sus actividades. Para que este ambiente de control se genere se requiere de otros elementos asociados al mismo los cuales son:

A. Integridad y valores éticos.

Se deben establecer los valores éticos y de conducta que se esperan del recurso humano al servicio del Ente, durante el desempeño de sus actividades propias. Los altos ejecutivos deben comunicar y fortalecer los valores éticos y conductuales con su ejemplo.

B. Competencia.

Se refiere al conocimiento y habilidad que debe poseer toda persona que pertenezca a la organización, para desempeñar satisfactoriamente su actividad.

C. Experiencia y dedicación de la Alta Administración.

Es vital que quienes determinan los criterios de control posean gran experiencia, dedicación y se comprometan en la toma de las medidas adecuadas para mantener el ambiente de control.

D. Filosofía administrativa y estilo de operación.

Es sumamente importante que se muestre una adecuada actitud hacia los productos de los sistemas de información que conforman la organización. Aquí tienen gran influencia la estructura organizativa, delegación de autoridad y responsabilidades y políticas y prácticas del recurso humano. Es vital la determinación actividades para el cumplimiento de la misión de la empresa, la delegación autoridad en la estructura jerárquica, la determinación de las responsabilidades a los funcionarios en forma coordinada para el logro de los objetivos.¹ (FCCEA UNICAUCA.EDU.CO, 2019) Como se puede apreciar el ambiente de control incluye una serie de factores presentes en la organización y que definen parámetros tanto específicos como tácitos para la operación del sistema de **control interno.**

1 "el ambiente de control" que significa la actitud global, conciencia y acciones de directores y administración respecto del sistema de control interno y su importancia en la entidad. El ambiente de control tiene un efecto sobre la efectividad de los procedimientos de control específicos. Un ambiente de control fuerte, por ejemplo, uno con controles presupuestales estrictos y una función de auditoría interna efectiva, pueden complementar en forma muy importante los procedimientos específicos de control. Sin embargo, un ambiente fuerte no asegura, por sí mismo, la efectividad del sistema de control interno. [NIA, 1998]

2.2.1.5. Acciones de control interno.

Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública. Se fundamenta en una estructura basada en cinco componentes funcionales:

- a. Ambiente de control.
- b. Evaluación de riesgos.
- c. Actividades de control gerencial.
- d. Información y comunicación.
- e. Supervisión.

2.2.1.6. Control de riesgos.

Riesgos.

Los factores que pueden incidir interfiriendo el cumplimiento de los objetivos propuestos por el sistema (organización), se denominan riesgos. Estos pueden provenir del medio ambiente o de la organización misma. Se debe entonces establecer un proceso amplio que identifique y analice las interrelaciones relevantes de todas las áreas de la organización y de estas con el medio

circundante, para así determinar los riesgos posibles.

Toda organización se encuentra sumergida en un medio ambiente cambiante y turbulento muchas veces hostil, por lo tanto, es de vital importancia la identificación y análisis de los riesgos de importancia para la misma, de tal manera que los mismos puedan ser manejados. La organización al establecer su misión y sus objetivos debe identificar y analizar los factores de riesgo que puedan amenazar el cumplimiento de los mismos. La evaluación de riesgos presenta los siguientes aspectos sobresalientes.

Objetivos.

Todos los recursos y los esfuerzos de la organización están orientados por los objetivos que persigue la misma. Al determinarse los objetivos es crucial la identificación de los factores que pueden evitar su logro. La administración debe establecer criterios de medición de estos riesgos para prevenir su ocurrencia futura y así asegurar el cumplimiento de los objetivos previstos. Las categorías de los objetivos se relacionan directamente con los objetivos del control interno planteados anteriormente:

- **Objetivos de Información Financiera**, son aquellos relacionados con la obtención de información financiera suficiente y confiable.
- **Objetivos de Operación**, son los que pretenden lograr efectividad y eficiencia de las operaciones.

- Objetivos de Cumplimiento, son los que se orientan a la adhesión a las leyes, reglamentos y políticas emitidas por la administración.

Análisis de riesgos y su proceso. Los aspectos importantes a incluir son entre otros:

- Estimación de la importancia del riesgo y sus efectos.
- Evaluación de la probabilidad de ocurrencia.
- Establecimiento de acciones y controles necesarios.
- Evaluación periódica del proceso anterior.

Manejo de cambios.

Tiene relación con la identificación de los cambios que puedan tener influencia en la efectividad de los controles internos ya establecidos. Todo control diseñado para una situación específica puede ser inoperante cuando las circunstancias se modifican.

2 "Riesgo de auditoría" significa el riesgo de que el auditor de una opinión de auditoría inapropiada cuando los estados financieros están elaborados en forma errónea de una manera importante. El riesgo de auditoría tiene tres componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección.

"Riesgo inherente" es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o clase de transacciones a una representación errónea que pudiera ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados.

"Riesgo de control" es el riesgo de que una representación errónea que pudiera ocurrir en el saldo de cuenta o clase de transacciones y que pudiera ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otros saldos o clases, no sea prevenido o detectado y corregido con oportunidad por los sistemas de contabilidad y de control interno.

"Riesgo de detección" es el riesgo de que los procedimientos sustantivos de un auditor o detecten una representación errónea que existe en un saldo de una cuenta o clase de transacciones que podría ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con representaciones erróneas en otros saldos o clases. NIA, 1998

Este elemento tiene estrecha relación con el proceso de análisis de riesgos, pues el cambio en sí implica un factor que puede incidir en el éxito de los objetivos.

Además de los factores que puedan impedir el cumplimiento de los objetivos del sistema organizacional, se debe tener en cuenta el riesgo de auditoría, que consiste en que el auditor no detecte un error de importancia relativa que pueda existir en el sistema examinado. El riesgo de auditoría puede consistir en riesgo inherente, riesgo de control, y el riesgo de detección².

2.2.1.7. *Actividades de Control.*

Las actividades de una organización se manifiestan en las políticas, sistemas y procedimientos, siendo realizadas por el recurso humano que integra la entidad. Todas aquellas actividades que se orienten hacia la identificación y análisis de los riesgos reales o potenciales que amenacen la misión y los objetivos y en beneficio de la protección de los recursos propios o de los terceros en poder de la organización, son actividades de control. Estas pueden ser aprobación, autorización, verificación, inspección, revisión de indicadores de gestión, salvaguarda de recursos, segregación de funciones, supervisión y entrenamiento adecuado.

2.2.1.8. *Supervisión y seguimiento.*

Planeado e implementado un sistema de Control Interno, se

debe vigilar constantemente para observar los resultados obtenidos por el mismo.

Todo sistema de Control Interno por perfecto que parezca, es susceptible de deteriorarse por múltiples circunstancias y tiende con el tiempo a perder su efectividad. Por esto debe ejercerse sobre el mismo una supervisión permanente para producir los ajustes que se requieran de acuerdo a las circunstancias cambiantes del entorno.

La Administración tiene la responsabilidad de desarrollar, instalar y supervisar un adecuado sistema de control interno. Cualquier sistema, aunque sea fundamentalmente adecuado, puede deteriorarse sino se revisa periódicamente. Corresponde a la administración la revisión y evaluación sistemática de los componentes y elementos que forman parte de los sistemas de control. La evaluación busca identificar las debilidades del control, así como los controles insuficientes o inoperantes para robustecerlos, eliminarlos o implantar nuevos. La evaluación puede ser realizada por las personas que diariamente efectúan las actividades, por personal ajeno a la ejecución de actividades y combinando estas dos formas. El sistema de control interno debe estar bajo continua supervisión para determinar si:

- ✓ Las políticas descritas están siendo interpretadas apropiadamente y si se llevan a cabo.

- ✓ Los cambios en las condiciones de operación no han hecho estos procedimientos obsoletos o inadecuados.
- ✓ Es necesario tomar oportunamente efectivas medidas de corrección cuando sucedan tropiezos en el sistema. El personal de Auditoría interna es un factor importante en el sistema de control interno ya que provee los medios de revisión interna de la efectividad y adherencia a los procedimientos prescritos.

El papel de supervisor del control interno corresponde normalmente al Departamento de Auditoría Interna, pero el Auditor Independiente al evaluarlo periódicamente, contribuye también a su supervisión.

2.2.2. Gestión de Desempeño.

2.2.2.1. Definición.

El desempeño institucional es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo (Armijo & Bonnefoy, 2005, pág. 16)

2.2.2.2. Objetivos de los comités.

Son aquellos que contribuyen a lograr el cumplimiento de los objetivos y metas utilizando en forma integral y ordenada el control interno como un medio, dando seguimiento prioritariamente al desarrollo institucional y

realiza una vinculación con el modelo estándar de control interno y la administración de riesgos. Son los siguientes:

- ✓ Contribuir al cumplimiento oportuno de los objetivos y metas institucionales con enfoque a resultados.
- ✓ Impulsar el establecimiento y actualización del sistema de control interno institucional, con el seguimiento permanente a la implementación del modelo estándar de control interno.
- ✓ Contribuir a la administración de riesgos institucionales con el análisis y seguimiento de las estrategias y acciones determinadas, dando prioridad a los riesgos de atención inmediata.
- ✓ Impulsar la prevención de la materialización de riesgos y evitar la recurrencia con la atención de la causa raíz identificada de las debilidades de control interno de mayor importancia del sistema de control interno institucional, de las observaciones de alto riesgo de órganos fiscalizadores y, en su caso, salvedades relevantes en la dictaminación de estados financieros.
- ✓ Promover el cumplimiento de los programas y temas transversales de la secretaría.
- ✓ Agregar valor a la gestión institucional con aprobación de acuerdos que se traduzcan en compromisos de solución a los asuntos que se presenten.

2.2.2.3. *Sistema de gestión de desempeño.*

El sistema de gestión del desempeño o SGD permite identificar las potencialidades, fortalezas y áreas de desarrollo de cada profesional. Esta herramienta compara las competencias de cada persona con las que son requeridas en su puesto de trabajo. Así, se facilita la detección de sus necesidades formativas, la elaboración de un plan de formación personalizado y la definición de planes de desarrollo. En las evaluaciones 180°, cada profesional cumplimenta su autoevaluación y completa su plan de acción.

Una vez finalizado el proceso de evaluaciones, los resultados se exponen en un comité de SGD. El desempeño y potencial se compara y valida todos los años a nivel territorial y con respecto a los resultados globales nacionales en unas reuniones organizadas ad hoc de personal directivo

2.2.2.4. *Componentes*

La gestión del desempeño.

Es una actividad esencial para promover el talento y la mejora continua. Una herramienta para mejorar los resultados estratégicos, alinear los objetivos individuales a la cultura de la organización (Armijo & Bonnefoy, 2005, pág. 19)

Financiamiento del desempeño.

El financiamiento del desempeño es el proceso en el que se brinda los recursos necesarios para la gestión del desempeño a partir de su valoración contable (Armijo & Bonnefoy, 2005, pág. 24)

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 & Bonnefoy, 2005, pág. 26)

Comunicación del desempeño.

La comunicación del desempeño es una actividad de la organización que permite informar al personal sobre sus desempeños expresados en indicadores adoptados por la organización (Armijo & Bonnefoy, 2005, pág. 30)

2.2.2.5. *Beneficios de la gestión de desempeño.*

Un buen sistema de gestión de desempeño trabaja para mejorar la ejecución general de la organización mediante la gestión del cumplimiento de sus equipos e individuos. De esta manera, asegurar que se cumplan las ambiciones y objetivos generales de la organización. Un efectivo sistema de gestión de desempeño puede tener un rol crucial en la gestión en general de una organización por las razones siguientes:

- Asegurar que los empleados entiendan la importancia de su contribución a las ambiciones y objetivos generales de la organización.
- Asegurar que cada empleado entienda qué se espera de él, así como determinar si los empleados poseen las habilidades y el apoyo requerido para satisfacer tales expectativas.
- Asegurar una alineación adecuada o vincular los objetivos y facilitar comunicación efectiva en toda la organización.
- Facilitar una relación cordial y armoniosa entre el empleado y el gerente de línea basado en la confianza y el empoderamiento.

Las prácticas de gestión de desempeño pueden influenciar de forma positiva la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados por las siguientes razones:

- Proporcionar regularmente feedbacks de trabajo transparentes a los empleados.
- Establecer un vínculo claro entre el desempeño y la compensación Proporcionar amplias oportunidades de aprendizaje y desarrollo al representar a los empleados en programas de desarrollo de liderazgo, etc.
- Evaluar el desempeño y distribuir incentivos y recompensas de manera justa y equitativa.
- Establecer objetivos claros de rendimiento facilitando

una comunicación abierta y un diálogo conjunto.

- Reconocer y recompensar el buen desempeño en una organización.
- Proporcionar las máximas oportunidades para el crecimiento de la carrera.

Un sistema de gestión de desempeño implementado de manera efectiva puede beneficiar a la organización, gerentes y empleados en muchas formas como se muestra en la siguiente tabla. (Gerens.pe, 2019)

2.3. Definición de términos básicos

Oficina de Control Interno.

La oficina de control interno es un elemento del sistema de control, en el nivel gerencial o directivo, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles. Además, asesora a la Dirección en la continuidad del proceso administrativo, evalúa los planes establecidos e introduce los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. En estos términos, la oficina de control se constituye en el "control de controles", ya que en su labor evaluadora determina la efectividad del sistema de control de la entidad con el fin de apoyar a la dirección en la toma de decisiones válidas para la consecución de los fines. Ante todo, la evaluación del sistema de control interno debe ser considerada como un proceso retro alimentador y de mejoramiento continuo para la gerencia. En tal sentido, esta labor debe ser realizada de manera permanente y oportuna, por cuanto el éxito de la gerencia radica en la adecuada toma de decisiones.

Actividades de Control.

Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección de la organización.

Actividades de Monitoreo.

Representan al proceso que evalúa la calidad del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias así lo requieran. Se orienta a la identificación de controles débiles, insuficientes o innecesarios y, promueve su reforzamiento.

Ambiente de Control.

El ambiente de control marca la pauta del funcionamiento de una empresa e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control. El ambiente de control propicia la estructura en la que se deben cumplir los objetivos y la preparación del hombre que hará que se cumplan.

Comunicación del desempeño.

La comunicación del desempeño es una actividad de la organización que permite informar al personal sobre sus desempeños expresados en indicadores adoptados por la organización.

Control de Gestión.

Es el un Proceso que se establece en las dependencias y organismos de la administración municipal para vigilar el cumplimiento de objetivos y metas.

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.

Desempeño de Gestión.

Es el funcionamiento de una institución en base a su estrategia a partir de un sistema de apreciación del desenvolvimiento institucional y su potencial de desarrollo.

Eficacia.

Es lograr las metas y objetivos organizacionales propuestas.

Eficiencia.

Consiste en realizar un determinado trabajo o acción, utilizando el mínimo de recursos como: Dinero, materiales, tiempo y personas.

Evaluación de Riesgos.

El Entorno de control propicia la estructura en la que se deben cumplir los objetivos y la preparación del hombre que hará que se cumplan.

Evaluación del Riesgo.

Se define al riesgo como la probabilidad de que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad.

Evaluación.

Es un proceso mediante el cual se comparan metas y objetivos propuestos con lo ejecutado, posteriormente realizar la retroalimentación.

Financiamiento del desempeño.

El financiamiento del desempeño es el proceso en el que se brinda los recursos necesarios para la gestión del desempeño a partir de su valoración contable.

Gestión de Desempeño.

La gestión del desempeño es una actividad esencial para promover el talento y

la mejora continua. Una herramienta para mejorar los resultados estratégicos, alinear los objetivos individuales a la cultura de la organización.

Gestión.

Es un proceso que consiste en efectuar acciones y diligencias para lograr un fin. La gestión tiene un responsable, es de naturaleza determinada y dispone de medios que le dan capacidad para obtener resultados concretos, capacidad de integrar los recursos humanos, materiales, económicos necesarios para lograr una determinada voluntad política. Por su naturaleza, es un proceso que pretende lograr metas maximizando el uso de los recursos de la organización.

Gobiernos Locales.

Lo constituyen las municipalidades provinciales, distritos y delegadas conforme a la ley. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. En nuestro país se rigen mediante la Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Información y Comunicación.

La información y comunicación tiene como función identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades.

La Administración Municipal.

Es aquella que adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General.

Normas de Control Interno.

Constituyen el marco general de la estructura de control interno, define los conceptos básicos, tanto de la estructura de control interno, como de sus componentes que se encuentran integrados en el proceso administrativo en las entidades públicas.

Sistema de Información y Comunicación.

Son a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional.

Supervisión.

La supervisión es un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis General:

El ambiente de control interno se relaciona significativamente con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019. (**H_a**).

El ambiente de control interno no se relaciona significativamente con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019 (**H₀**).

2.4.2. Hipótesis específicas:

- a) Las acciones de control interno se relacionan significativamente con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

b) El control de riesgos se relaciona significativamente con la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco– 2019.

c) Existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.

2.5. Identificación de variables

VARIABLE 01: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO.

VARIABLE 02: GESTION DE DESEMPEÑO.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Variable Independiente:

X = Ambiente de control interno.

Indicadores.

X1 = acciones de control interno.

X2 = control de riesgos.

X3 = control y supervisión.

Variable Dependiente:

Y = Gestión de desempeño.

Indicadores.

Y1 = gestión de funcionamiento.

Y2 = gestión de financiamiento.

Y3 = cualificación del desempeño

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio que se ha planteado, reúne las condiciones metodológicas suficientes para ser considerada una investigación Aplicada, en razón que se utilizara doctrina, normas, técnicas de auditoria, por supuesto complementada con la descripción en los aspectos cualitativos.

Por lo mismo, los enfoques que se utilizaran son el cuantitativo y cualitativo. El primero se utilizará para realizar las mediciones exactas de las variables y sus dimensiones.

Respecto al nivel de investigación es descriptivo explicativo, porque tratara de buscar específicamente la importancia del ambiente de control interno con el propósito de garantizar la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay Pasco - 2019.

3.2. Métodos de investigación

En el presente proyecto de investigación se utilizarán el método: **analítico y sintético**.

Siguiendo al **método analítico**, se refiere al análisis de las cosas o de los fenómenos; la palabra análisis, del griego análisis descomposición, significa, examinar, descomponer o estudiar minuciosamente una cosa. Por lo tanto, el método analítico comienza con el todo de un fenómeno y lo revista parte por parte (descomposición o separación del todo), comprendiendo su funcionamiento y su relación intrínseca, complementándose con la parte sintética.

Mientras que, con el **método sintético**, se procederá a extraer las principales conclusiones sobre el Peritaje Contable Judicial Laboral y las Decisiones Judiciales.

También se recurrirá al método específico de la estadística, mediante dicho método se realizará las mediciones y regresiones pertinentes para la contratación de las hipótesis.

3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será de tipo **CORRELACIONAL** toda vez que según lo señalado por (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2003, pág. 93), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones solo se analiza la relación entre las dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro y más variables.

Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones de causa efecto.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

La población para el periodo 2019 está conformado por: Alcalde, Regidores, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado y contratado que laboran en la Municipalidad Distrital de Huayllay, 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.

3.4.2. Muestra.

La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2003), p.562).

En los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística pues el interés no es generalizar los resultados a una población más amplia, ya que lo que se busca en una investigación de enfoque cualitativo es profundidad, motivo por el cual se pretende calidad más que cantidad, en donde lo fundamental es la aportación de personas, participantes, organizaciones, eventos, hechos etc., que nos ayuden a entender el fenómeno de estudio y a responder a las preguntas de investigación que se han planteado³.

(Tiempo de Amar Perú, 2019), El muestreo intencional es cuando un investigador elige individuos específicos dentro de la población a utilizar para un estudio en particular o de un proyecto de investigación.

A diferencia de los estudios aleatorios, que incluyen deliberadamente un perfil de edad diversa de orígenes y culturas, la idea detrás de un muestreo intencional es centrarse en las personas con características particulares que serán más capaces de ayudar en la búsqueda relevante. Según (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2003, págs. 300-318), El muestreo aleatorio simple es donde todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. La selección de la muestra puede realizarse a través de cualquier mecanismo probabilístico en el que todos los elementos tengan las mismas opciones de salir. Por ejemplo, uno de estos mecanismos es utilizar una tabla de números aleatorios, o también con un ordenador generar números aleatorios, comprendidos entre cero y uno, y multiplicarlos por el tamaño de la población. Para la elección de la muestra en nuestra investigación será por el muestreo probabilístico específicamente por **muestreo aleatorio simple**.

³ (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2003)

Por decisión y coordinación del asesor y las tesisistas se ha considerado intencionadamente la unidad de análisis de 35 personas considerando: alcalde, Regidores, funcionarios, Contadores Públicos y Personal Administrativo Nombrado y contratado con excepción del personal Administrativo nombrado y contratado que determinaremos mediante la aplicación del muestreo no probabilístico (intencional, intencionado o de criterio del asesor de la investigación y las tesisistas). Porque la elección de la unidad de análisis se realizó de manera intencional por

parte de los investigadores con ayuda del asesor de nuestra investigación que se determinó y están representados en el Cuadro N° 01 Muestra Municipalidad Distrital de Huayllay 2019.

Tabla 1.
Muestra de la Investigación

CUADRO N° 01			
MUESTRA			
MUESTRA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY 2019			
N°	Unidad de Análisis	Detalle	Total
1.	Alcalde y Regidores	MDH (1+7)	08
2.	Funcionarios	MDH (Gerentes y subgerentes)	04
3.	Contadores Públicos	Contadores Públicos de la MDH	05
4.	Trabajadores Administrativos	MDH: Nombrados: 15 Contratados: 03	18
Total Muestra			35

Fuente: Elaboración Propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se define a las técnicas de recolección de datos como el conjunto de mecanismos, medios, procedimientos específicos; mediante las cuales el investigador recolecta, conserva, ordena, clasifica, evalúa y transmite los datos obtenidos de la realidad, y los instrumentos como las herramientas que se va a utilizar, ya que se aplicará en el post test, en la cual se podrá diagnosticar la realidad de las variables de estudio con respecto a la auditoría de desempeño y, por consiguiente podremos ver con la aplicación de post test las debilidades o amenazas que afectan la aplicación del Peritaje Contable Judicial laboral en la optimización en las decisiones judiciales en el Distrito Judicial de Pasco - 2019

Las técnicas que serán utilizadas en el proyecto de investigación son:

Observación.

Encuestas.

Entrevistas.

TECNICAS E INSTRUMENTOS

- a) Encuestas: Para recoger información sobre el Peritaje Contable Judicial Laboral y las Decisiones Judiciales, se aplicará cuestionarios de esa manera obtendremos información para el proyecto de investigación.
- b) Fichas: Como instrumento de la técnica de análisis de registro mediante documentos, que es utilizado básicamente en el procesamiento de información descriptiva y estadística, que es utilizado para la parte descriptiva y para la parte inferencial.
- c) Observación de Campo: Instrumento que consiste en la técnica de observación, teniendo como observantes e informantes a los investigadores.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica para el procesamiento será el método estadístico de manera que se pueda clasificar, tabular, calcular, analizar, y resumir los datos recogidos por los instrumentos y técnicas diseñados para el proyecto de investigación, las cuales nos servirán para realizar una hipótesis general de acuerdo al análisis de datos que se haya obtenido con el objetivo de conocer la manera como la aplicación del Peritaje Contable Judicial laboral influye significativamente en la optimización en las decisiones judiciales en el Distrito Judicial de Pasco - 2019.

3.7. Tratamiento estadístico

3.7.1. Técnica de procesamiento.

La técnica del procesamiento en la investigación será la estadística, y se procesará los datos obtenidos de diferentes fuentes,

como:

- ✓ Se tabularán los cuadros estadísticos con las cantidades y sus porcentajes.
- ✓ Se construirán los gráficos.
- ✓ Comprensión de los gráficos
- ✓ Conciliación de datos
- ✓ Se procesarán los datos con el SPSS (Statistical package for social sciences).

3.7.2. Técnica de Análisis.

En la técnica de análisis se aplicarán las técnicas siguientes:

- ✓ Análisis documental
- ✓ Conciliación de datos
- ✓ Indagación

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Previo a la ejecución del trabajo de investigación para la validación y confiabilidad del instrumento de investigación se utilizó el alpha de cronbach el mismo que presentamos a continuación:

Tabla 2.
Validación del cuestionario – alpha de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de .939, lo que indica que este instrumento califica como muy satisfactoria o elevado el grado de confiabilidad, por lo que se procedió a validar su uso en la recolección de datos.

3.9. Orientación ética

La investigación cumple con respetar la ética profesional, considerando las normas morales que rigen la conducta humana, que en sentido práctico se conciernen con el conocimiento del bien y su incidencia en las decisiones de los seres humanos; así como las condiciones que ponen de manifiesto una conducta adecuada y por consiguiente respeto por los valores.

Por tal motivo, se han revisado los estudios previos de nuestra investigación, elaborando las referencias de acuerdo a las normas de ética, asimismo en cumplimiento al esquema de tesis expedido por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó en las oficinas de la Municipalidad Distrital de Huayllay. Se ha aplicado el cuestionario a cuarenta (35) funcionarios que laboran MDH.

En la mayoría de los procesos se tuvo una buena voluntad por responder las preguntas del instrumento. El cuestionario tiene diez Preguntas respecto a la variable independiente y diez preguntas sobre La variable dependiente.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Ambiente de control interno.

Tabla 4.

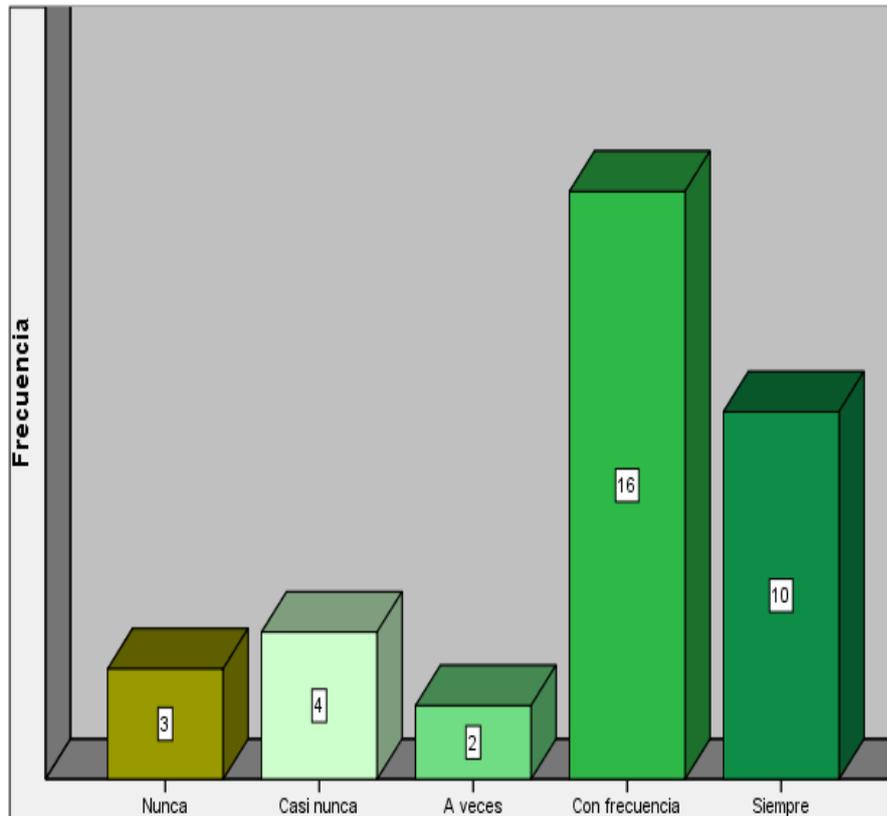
¿La entidad cuenta con un sistema de control interno reconocido por los funcionarios y servidores públicos en el cumplimiento del plan estratégico de la MDH?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6	8,6
Casi nunca	4	11,4	11,4	20,0
A veces	2	5,7	5,7	25,7
Con frecuencia	16	45,7	45,7	71,4
Siempre	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1.

¿La entidad cuenta con un sistema de control interno reconocido por los funcionarios y servidores públicos en el cumplimiento del plan estratégico de la MDH?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 10 (28.6%) manifiestan que siempre la entidad cuenta con un sistema de control interno reconocido por los funcionarios y servidores públicos en el cumplimiento del plan estratégico de la MDH, mientras que el 3 (8.6%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 5.

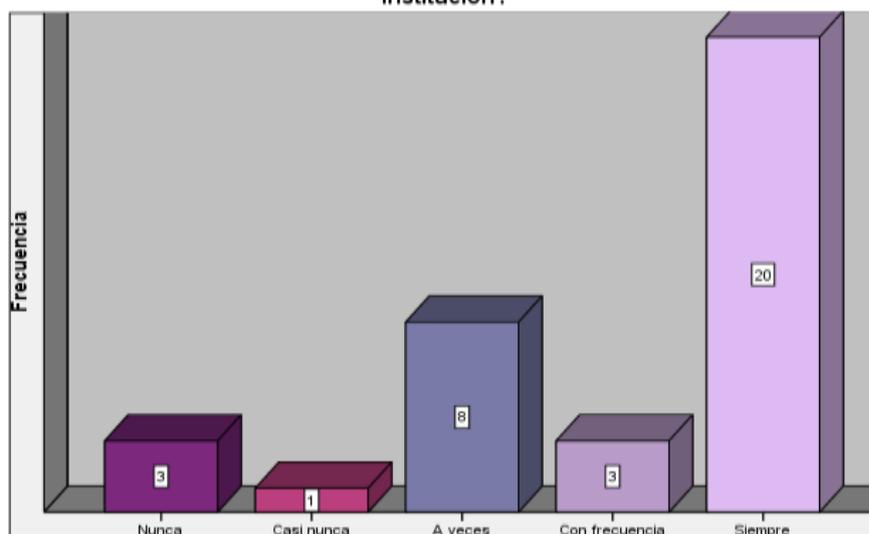
¿Los órganos de gobierno de la MDH contribuyen en las actividades de control, las acciones de control previo con la finalidad de optimizar los procesos de control y estas a su vez permiten cumplir con los objetivos y metas de la Institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6	8,6
Casi nunca	1	2,9	2,9	11,4
A veces	8	22,9	22,9	34,3
Con frecuencia	3	8,6	8,6	42,9
Siempre	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 2.

¿Los órganos de gobierno de la MDH contribuyen en las actividades de control, las acciones de control previo con la finalidad de optimizar los procesos de control y estas a su vez permiten cumplir con los objetivos y metas de la Institución?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 20 (57.1%) manifiestan que siempre los órganos de gobierno de la MDH contribuyen en las actividades de control, las acciones de control previo con la finalidad de optimizar los procesos de control y estas a su vez permiten cumplir con los objetivos y metas de la Institución, mientras que el 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que casi nunca.

Tabla 6

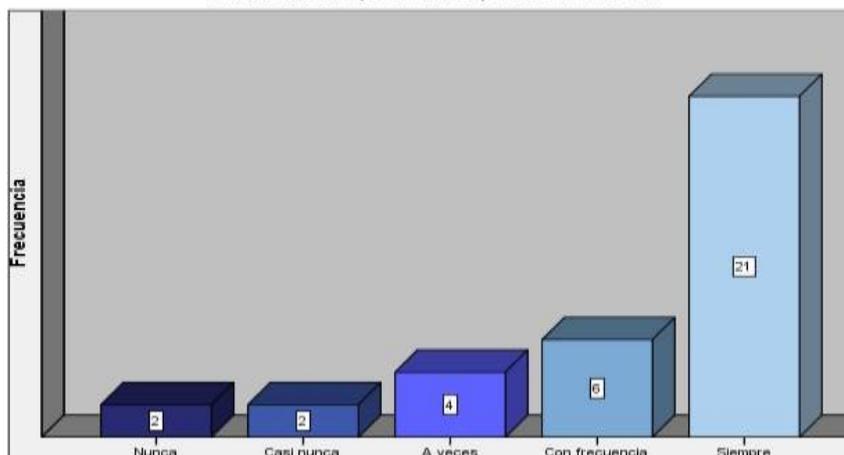
¿Los funcionarios y servidores públicos de la MDH cuentan con el soporte normativo referido al control gubernamental, en cada una de las visitas de control que realiza la CGR y, que no han merecido observaciones en lo sustantivo respecto a los procedimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	2	5,7	5,7	11,4
A veces	4	11,4	11,4	22,9
Con frecuencia	6	17,1	17,1	40,0
Siempre	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 3.

¿Los funcionarios y servidores públicos de la MDH cuentan con el soporte normativo referido al control gubernamental, en cada una de las visitas de control que realiza la CGR y, que no han merecido observaciones en lo sustantivo respecto a los procedimientos?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 21 (60.0%) manifiestan que siempre los funcionarios y servidores públicos de la MDH cuentan con el soporte normativo referido al control gubernamental, en cada una de las visitas de control que realiza la CGR y, que no han merecido observaciones en lo sustantivo respecto a los procedimientos, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

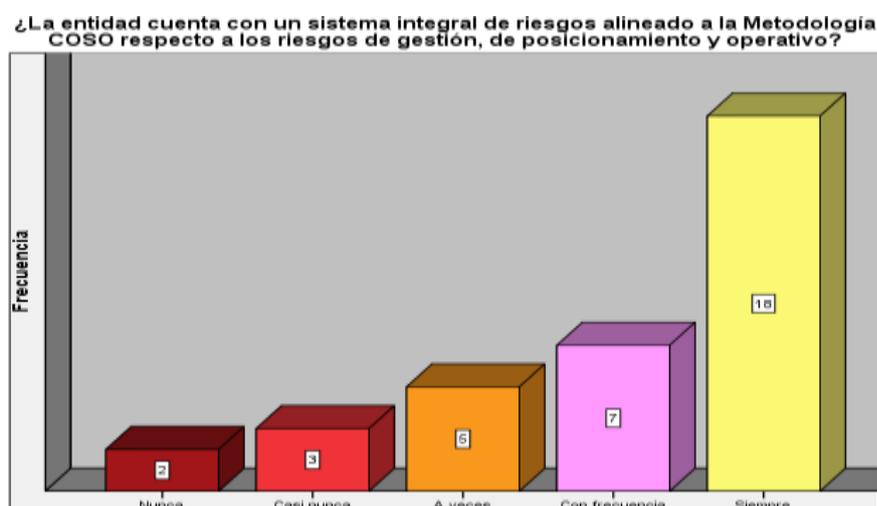
Tabla 7.

¿La entidad 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	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	3	8,6	8,6	14,3
A veces	5	14,3	14,3	28,6
Con frecuencia	7	20,0	20,0	48,6
Siempre	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 4.



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 18 (51.4%) manifiestan que siempre la entidad cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 8.

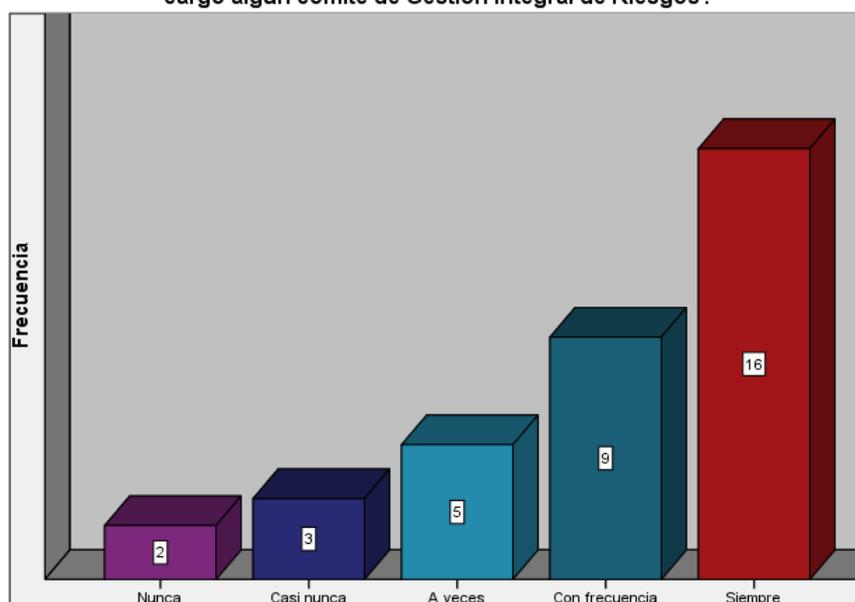
¿La dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	3	8,6	8,6	14,3
A veces	5	14,3	14,3	28,6
Con frecuencia	9	25,7	25,7	54,3
Siempre	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 5.

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



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 16 (45.7%) manifiestan que siempre la dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

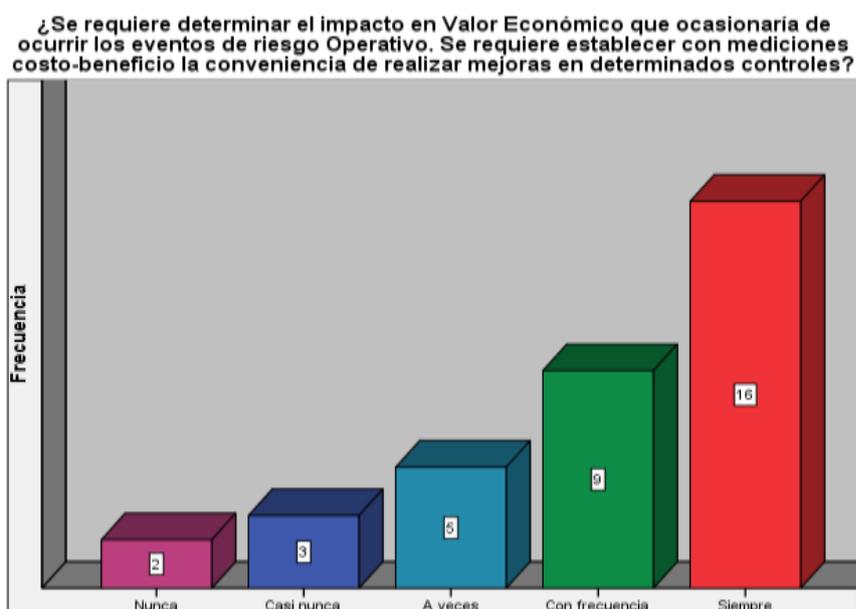
Tabla 9.

¿Se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo? ¿Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	3	8,6	8,6	14,3
A veces	5	14,3	14,3	28,6
Con frecuencia	9	25,7	25,7	54,3
Siempre	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 6.



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación

La mayoría 16 (45.7%) manifiestan que siempre se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo. Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 10.

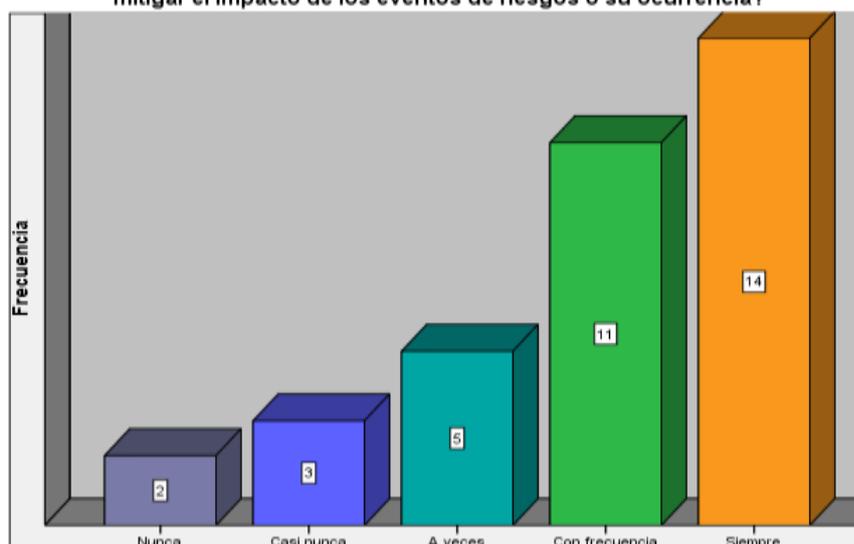
¿La MDH ha precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	3	8,6	8,6	14,3
A veces	5	14,3	14,3	28,6
Con frecuencia	11	31,4	31,4	60,0
Siempre	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 7.

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



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 14 (40.0%) manifiestan que siempre la MDH ha precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia, mientras que el 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 11.

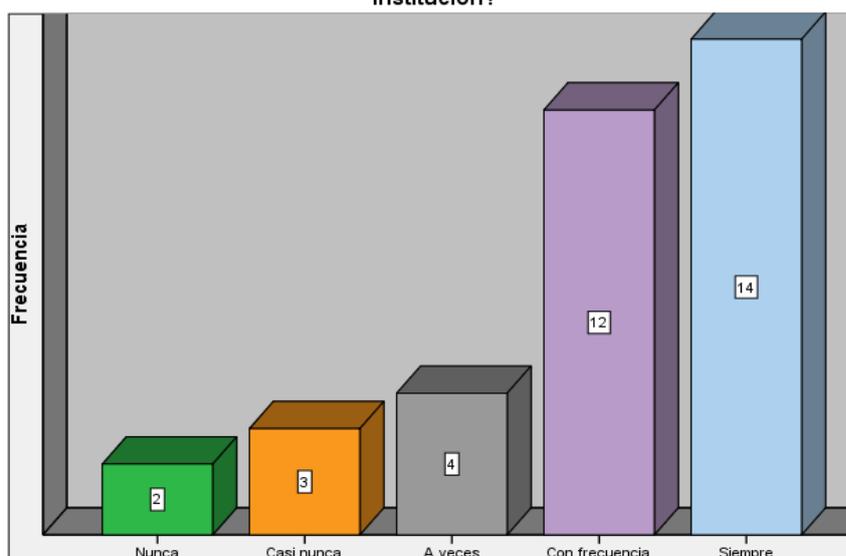
¿La MDH aplica procedimientos de autorización y aprobación y, estas a su vez se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	3	8,6	8,6	14,3
A veces	4	11,4	11,4	25,7
Con frecuencia	12	34,3	34,3	60,0
Siempre	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 8.

¿La MDH aplica procedimientos de autorización y aprobación y, estas a su vez se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 14 (40.0%) manifiestan que siempre la MDH aplica procedimientos de autorización y aprobación y, estas a su vez se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 12.

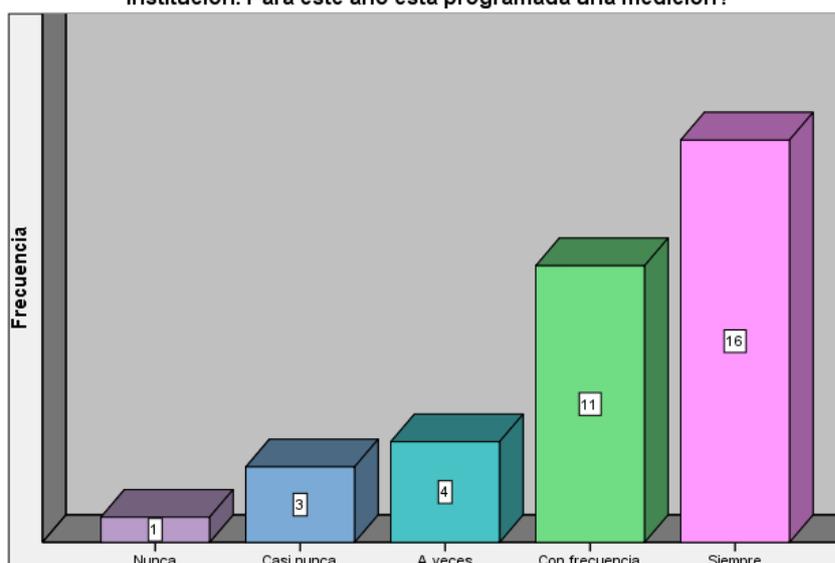
¿La MDH realiza la medición periódica de la evaluación del desempeño del personal que considere indicadores adecuados a la Visión y Misión de la Institución? ¿Para este año está programada una medición?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,6	8,6	11,4
A veces	4	11,4	11,4	22,9
Con frecuencia	11	31,4	31,4	54,3
Siempre	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 9.

¿La MDH realiza 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?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 16 (45.7%) manifiestan que siempre la MDH realiza 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, mientras que solo 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que nunca.

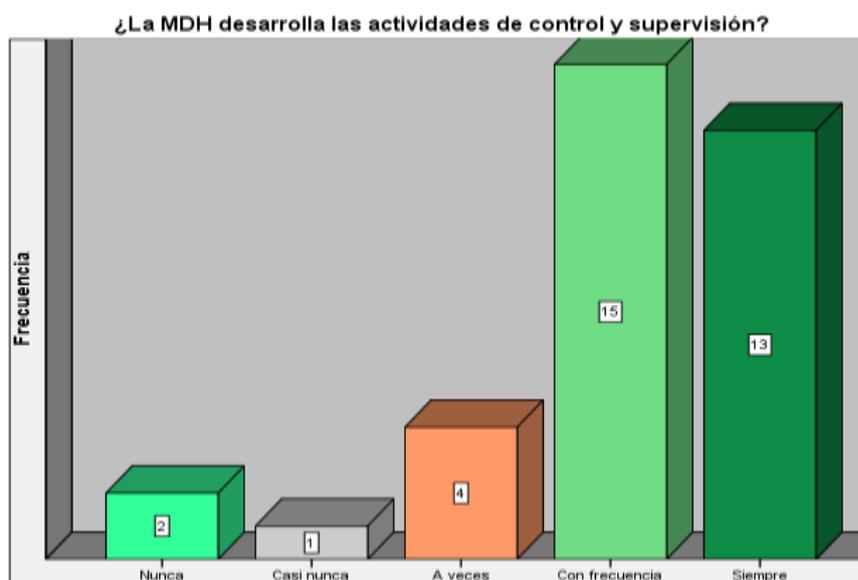
Tabla 13.

¿La MDH desarrolla las actividades de control y supervisión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	1	2,9	2,9	8,6
A veces	4	11,4	11,4	20,0
Con frecuencia	15	42,9	42,9	62,9
Siempre	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 10.



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 13 (37.1%) manifiestan que siempre la MDH desarrolla las actividades de control y supervisión, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

4.2.2. Régimen sancionador de la CGR.

Tabla 14.

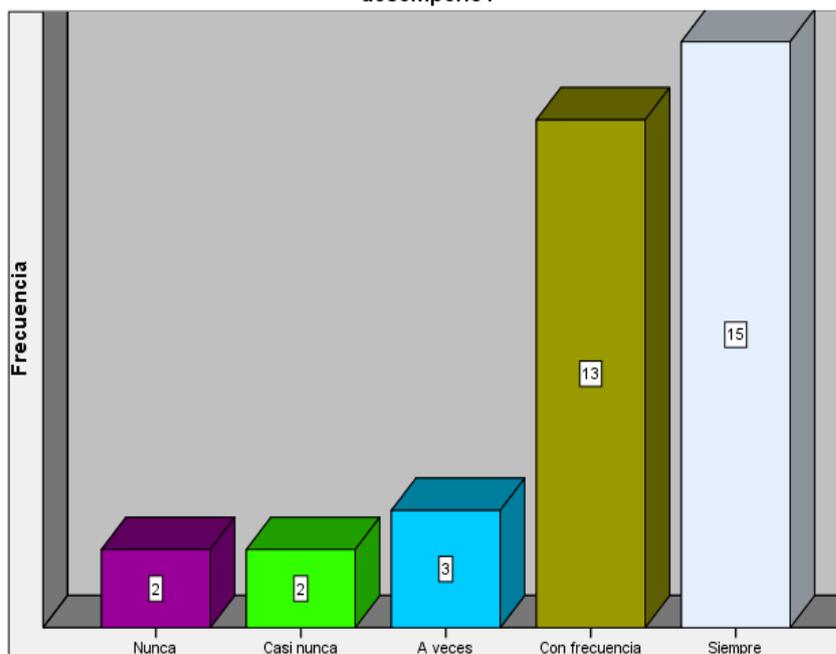
¿La MDH usa indicadores de gestión simple y transparente como medidas de desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	2	5,7	5,7	11,4
A veces	3	8,6	8,6	20,0
Con frecuencia	13	37,1	37,1	57,1
Siempre	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 11.

¿La MDH usa indicadores de gestión simple y transparente como medidas de desempeño?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 15 (42.9%) manifiestan que siempre la MDH usa indicadores de gestión simple y transparente como medidas de desempeño, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

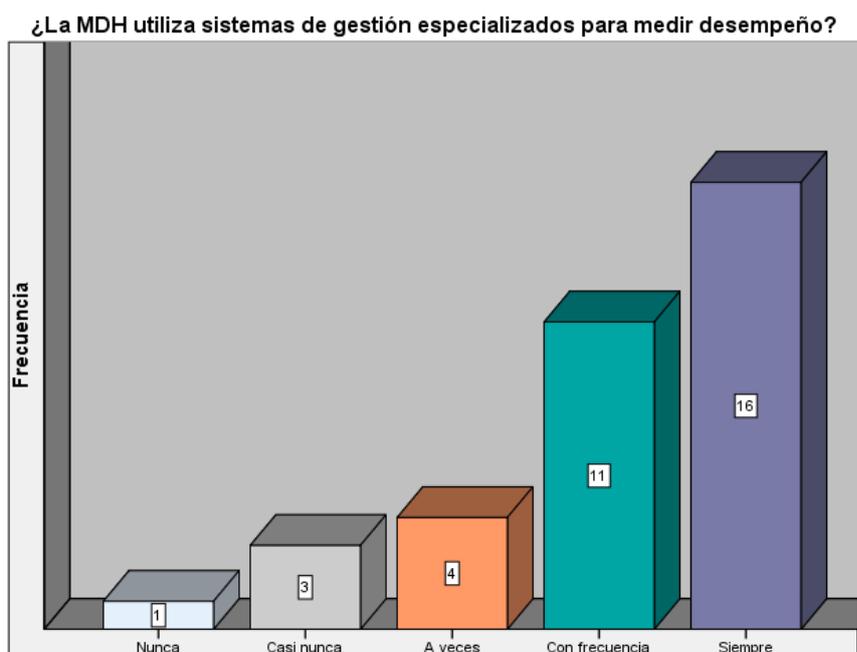
Tabla 15.

¿La MDH utiliza sistemas de gestión especializados para medir desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,6	8,6	11,4
A veces	4	11,4	11,4	22,9
Con frecuencia	11	31,4	31,4	54,3
Siempre	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 12.



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 16 (45.7%) manifiestan que siempre la MDH utiliza sistemas de gestión especializados para medir desempeño, mientras que solo 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 16.

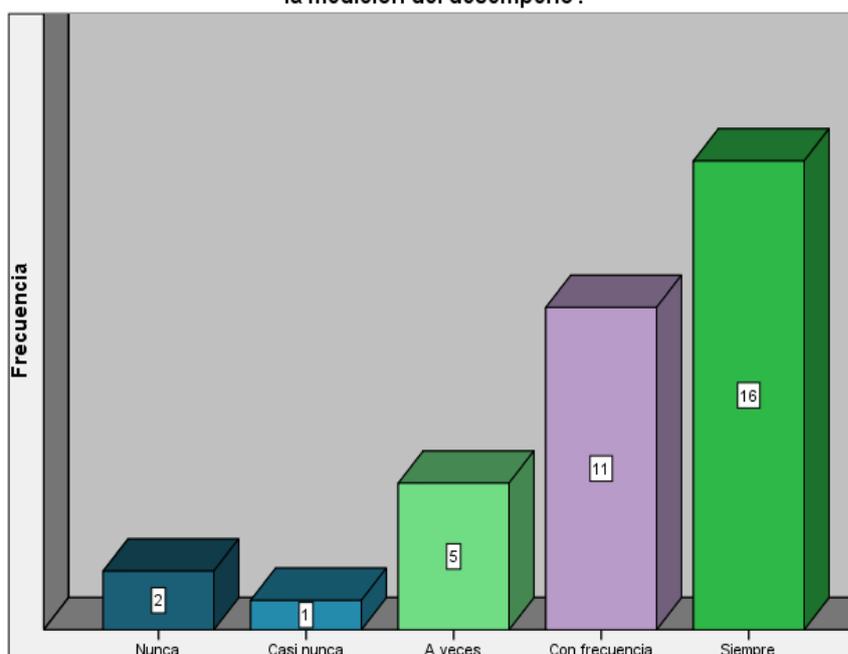
¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	1	2,9	2,9	8,6
A veces	5	14,3	14,3	22,9
Con frecuencia	11	31,4	31,4	54,3
Siempre	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 13.

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



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 16 (45.7%) manifiestan que siempre las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 17.

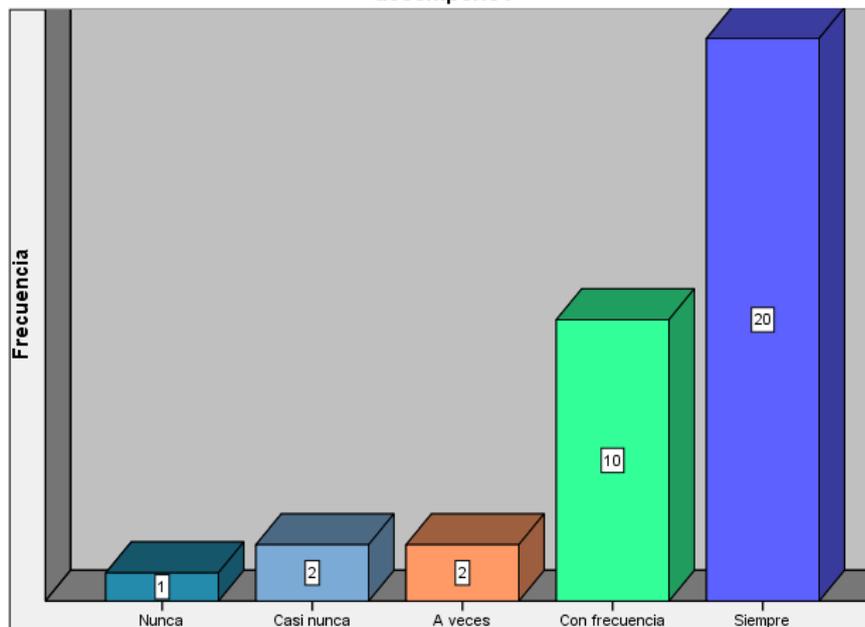
¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,7	5,7	8,6
A veces	2	5,7	5,7	14,3
Con frecuencia	10	28,6	28,6	42,9
Siempre	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 14.

¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 20 (57.1%) manifiestan que siempre las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño, mientras que solo 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que nunca.

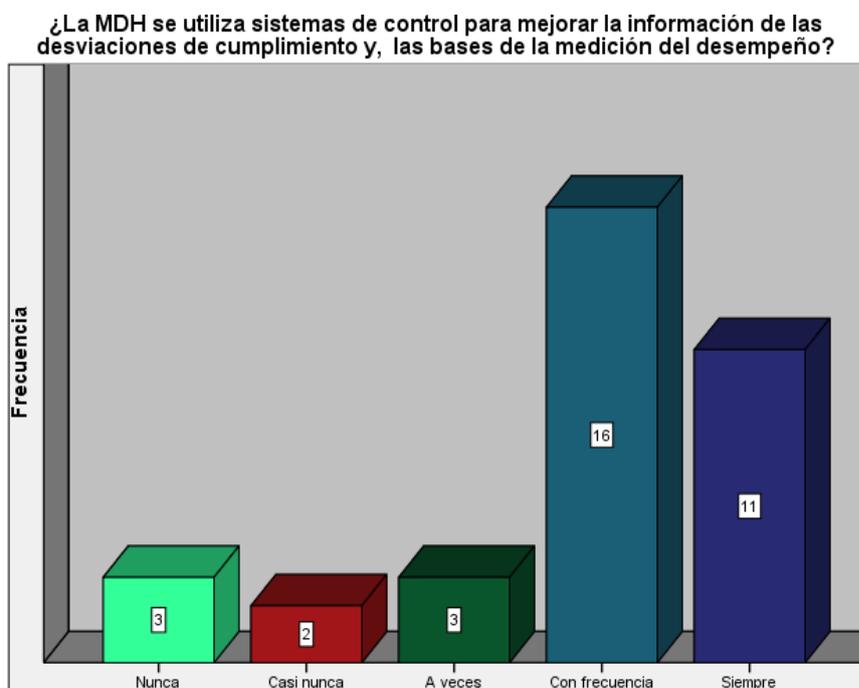
Tabla 18.

¿La MDH se utiliza sistemas de control para mejorar la información de las desviaciones de cumplimiento y, las bases de la medición del desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6	8,6
Casi nunca	2	5,7	5,7	14,3
A veces	3	8,6	8,6	22,9
Con frecuencia	16	45,7	45,7	68,6
Siempre	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 15



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 11 (31.4%) manifiestan que siempre la MDH se utiliza sistemas de control para mejorar la información de las desviaciones de cumplimiento y, las bases de la medición del desempeño, mientras que el 3 (8.6%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 19.

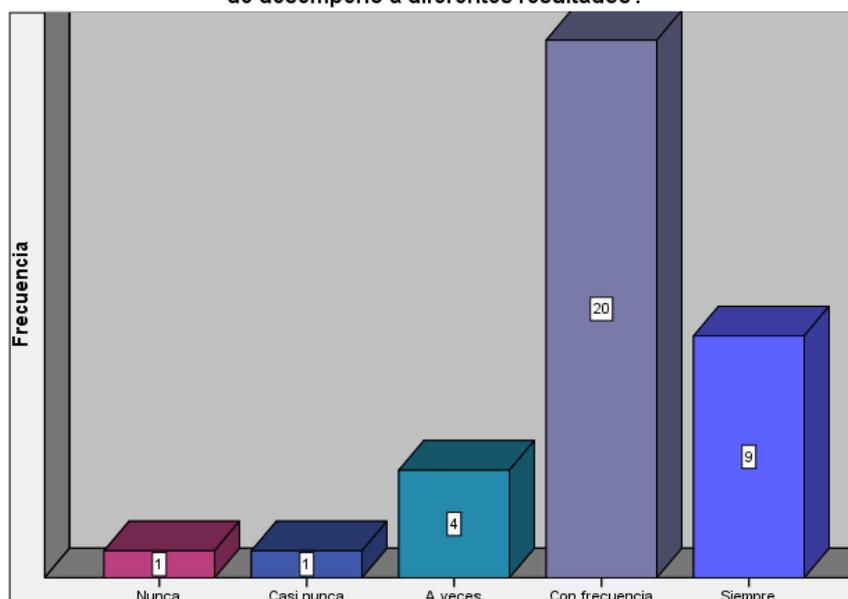
¿En qué nivel se han desarrollado métodos sistemáticos para elevar la gestión de desempeño a diferentes resultados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	1	2,9	2,9	5,7
A veces	4	11,4	11,4	17,1
Con frecuencia	20	57,1	57,1	74,3
Siempre	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 16.

¿En qué nivel se han desarrollado métodos sistemáticos para elevar la gestión de desempeño a diferentes resultados?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 9 (25.7%) manifiestan que siempre se han desarrollado métodos sistemáticos para elevar la gestión de desempeño a diferentes resultados, mientras que solo 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que nunca.

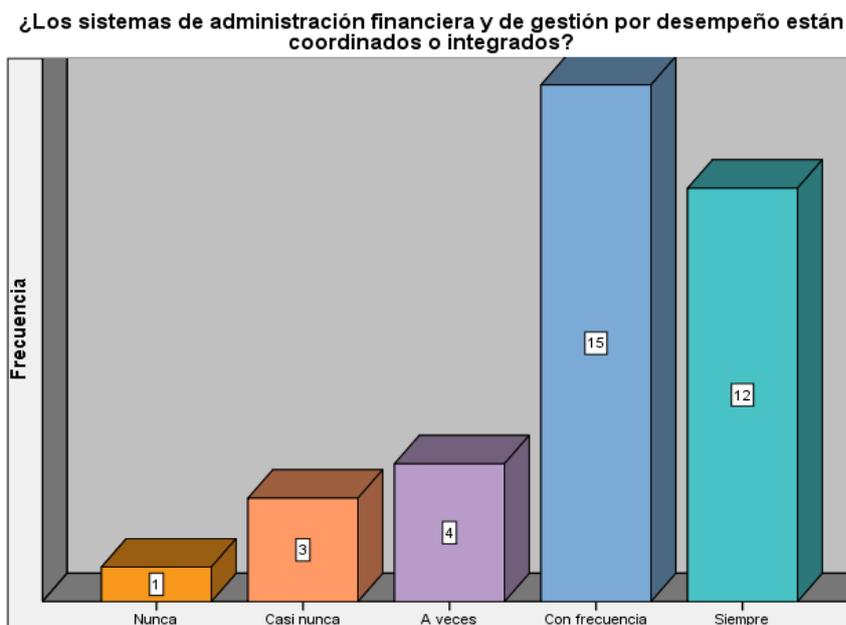
Tabla 20.

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

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	3	8,6	8,6	11,4
A veces	4	11,4	11,4	22,9
Con frecuencia	15	42,9	42,9	65,7
Siempre	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 17.



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 12 (34.3%) manifiestan que los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados, mientras que solo 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 21.

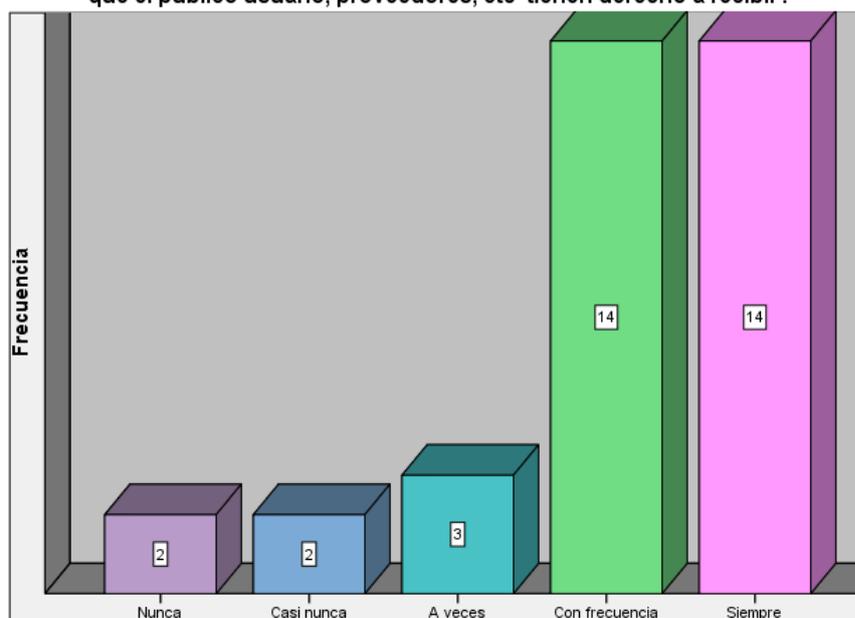
¿La MDH ha utilizado estándares de servicio para definir el nivel de actividades que el público usuario, proveedores, etc tienen derecho a recibir?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	2	5,7	5,7	11,4
A veces	3	8,6	8,6	20,0
Con frecuencia	14	40,0	40,0	60,0
Siempre	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 18.

¿La MDH ha utilizado estándares de servicio para definir el nivel de actividades que el público usuario, proveedores, etc tienen derecho a recibir?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 14 (40.0%) manifiestan que siempre la MDH ha utilizado estándares de servicio para definir el nivel de actividades que el público usuario, proveedores, etc. tienen derecho a recibir, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 22.

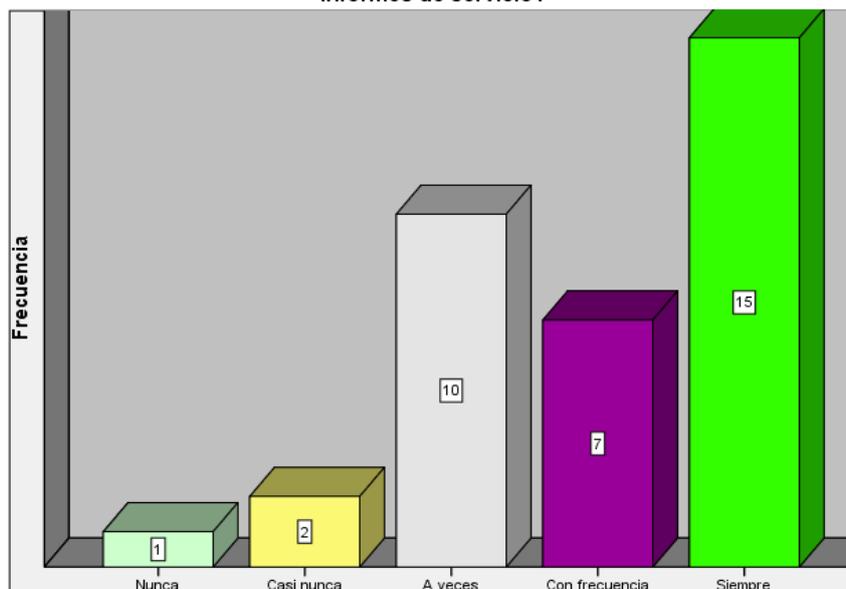
¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	2	5,7	5,7	8,6
A veces	10	28,6	28,6	37,1
Con frecuencia	7	20,0	20,0	57,1
Siempre	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 19.

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



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 15 (42.9%) manifiestan que siempre el nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio, mientras que solo 1 (2.9%) de los encuestados manifiestan que nunca.

Tabla 23.

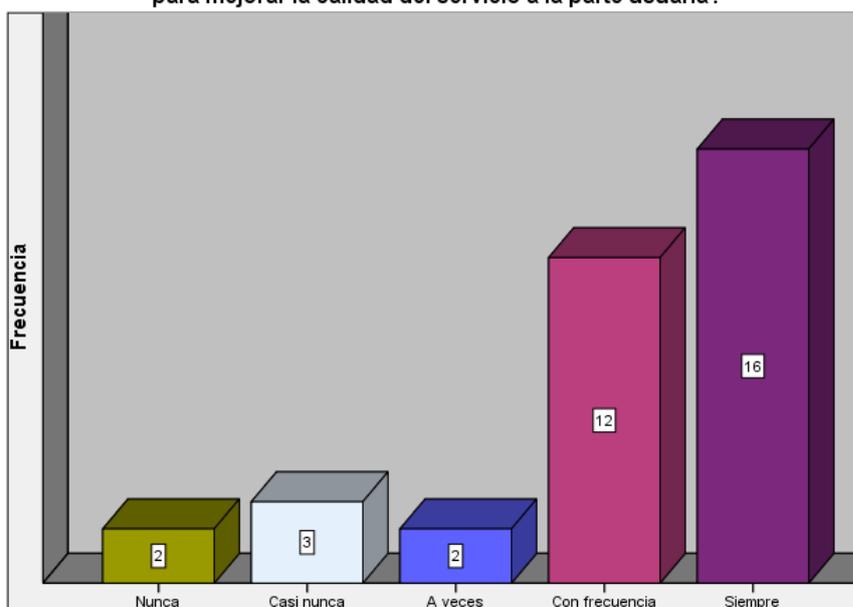
¿Los sistemas de administración de calidad de la MDH son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio a la parte usuaria?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Casi nunca	3	8,6	8,6	14,3
A veces	2	5,7	5,7	20,0
Con frecuencia	12	34,3	34,3	54,3
Siempre	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia 2019.

Gráfico 20.

¿Los sistemas de administración de calidad de la MDH son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio a la parte usuaria?



Fuente: Elaboración propia 2019.

Interpretación:

La mayoría 16 (45.7%) manifiestan que siempre los sistemas de administración de calidad de la MDH son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio a la parte usuaria, mientras que 2 (5.7%) de los encuestados manifiestan que nunca.

4.3. Prueba de hipótesis

Los resultados nos permitieron probar las hipótesis se inició con la prueba de normalidad, fiabilidad y posteriormente la prueba de correlación de las variables; pero como las variables por su naturaleza son cuantitativas se decide aplicar la prueba Rho Pearson.

4.3.1. Primera hipótesis.

Hipótesis general.

El ambiente de control interno se relaciona significativamente con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019. (**H_a**).

Hipótesis nula

El ambiente de control interno no se relaciona significativamente con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019 (**H_o**)

Tabla 24.
Correlaciones

		X	Y
Ambiente de control interno	Correlación de Pearson	1	,502**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Gestión de Desempeño	Correlación de Pearson	,502**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia 2019

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,002, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (H1) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (H0); por lo tanto se puede decir que el ambiente de control interno se relaciona significativamente con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.

4.3.2. Segunda hipótesis.

Hipótesis específica N° 1

Las acciones de control interno se relacionan significativamente con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019. (**H_a**).

Las acciones de control interno no se relacionan significativamente con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019. (**H₀**).

Tabla 25.
Correlaciones

		X	Y
Acciones de control Interno	Correlación de Pearson	1	,894**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Gestión de Funcionamiento	Correlación de Pearson	,894**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia 2019

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,001, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (**H₁**) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (**H₀**); por lo tanto se puede decir que las acciones de control interno se relaciona significativamente con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.

4.3.3. Tercera hipótesis.

Hipótesis específica N° 2

El control de riesgos se relaciona significativamente con la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019. (**H_a**).

El control de riesgos no se relaciona significativamente con la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019. (**H₀**).

Tabla 26.
Correlaciones

		X	Y
Control de riesgos	Correlación de Pearson	1	,790**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Gestión de financiamiento	Correlación de Pearson	,790**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia 2019

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,002, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (**H₁**) que es la hipótesis de estudio, y se rechaza la hipótesis nula (**H₀**); por lo tanto se puede decir que el control de riesgos se relaciona significativamente con la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.

4.3.4. Cuarta hipótesis.

Hipótesis específica N° 3

Existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019. (**H_a**)

No existe una relación significativa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019. (**H₀**)

Tabla 27.
Correlaciones

		X	Y
Control de riesgos	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Gestión de financiamiento	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia 2019

Interpretación.

Conforme a los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de la fórmula para la determinación del coeficiente de Pearson el valor de P es 0,000, siendo menor al valor 0.05, se acepta la hipótesis alterna (**H₁**) 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 Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

4.4. Discusión de resultados

Nuestra investigación intitulada **“EL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y LA OPTIMIZACION DE LA GESTION DE DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO –2019”**, tiene como propósito fundamental determinar de qué el ambiente de control interno se relaciona con la optimización de la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

Así mismo en la investigación se utilizó como instrumento de medición de las variables una encuesta, la cual fue dirigida a noventa y un (35) funcionarios involucradas directamente en la gestión de desempeño de la Municipalidad Distrital de Huayllay.

En ese sentido, la encuesta fue estructurada en tres indicadores, considerando cada una en las tres hipótesis específicas, con la finalidad de demostrar la relación que existe entre las variables de la investigación y por

consiguiente efectuar la prueba de hipótesis mediante la aplicación del Rho Pearson.

Los resultados de la investigación han demostrado que si existe relación entre las variables e indicadores por lo que se procedió a aceptar las hipótesis alternativas y rechazar las nulas.

Como se ha descrito anteriormente, el ambiente de control de la Municipalidad Distrital de Huayllay se encuentra en una realidad casi igual a otras entidades del estado es decir con un ineficaz cumplimiento de sus obligaciones funcionales de cada unidad orgánica.

Los mismos que se comentaron en las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

1. Se ha comprobado que, SI existe una relación directa entre el ambiente de control interno y la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco– 2019, demostrado en la tabla N° 22 donde se puede apreciar una correlación positiva moderada de 0,502; con una significancia bilateral de 0,002.
2. Se ha determinado que, SI existe una relación directa entre las acciones de control interno y la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.
3. Se ha determinado que, si existe relación directa entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019.
4. Se ha determinado que existe relación directa entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.

RECOMENDACIONES

1. A la Municipalidad Distrital de Huayllay que deben ejecutar un alto control en el uso de recursos económicos y financieros en función a las normativas vigentes dotado de un soporte normativo de control preventivo que ordena la Contraloría General de la Republica. Para la gestión de desempeño deben utilizar indicadores estratégicos sistematizados con la finalidad de optimizar la gestión de la entidad.
2. A la alta dirección y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Huayllay se recomienda que deben realizar informes a nivel alta dirección y operativo respecto a la cualificación del desempeño, con la finalidad de afinar algunos procesos y de esta manera ofrecer un servicio de calidad a los usuarios de acuerdo a los estándares nacionales utilizando la planificación para los servicios municipales
3. Las autoridades y personal responsable de la Municipalidad Distrital de Huayllay deben mejorar las relaciones dentro de las áreas orgánicas a través de la divulgación de informes mensuales o anuales sobre el desempeño de sus funcionarios y el manejo de los recursos económicos de la entidad con la finalidad de cumplir con los objetivos y metas institucionales.
4. La Municipalidad Distrital de Huayllay debe contar con sistemas que interactúen entre sí, que les permita un control, medición e información de los procesos en forma inmediata acorde a las necesidades de la población, siendo necesario que las autoridades y personal en general de la MDH se adapten al entorno cambiante para una eficiente y eficaz gestión de desempeño de los funcionarios de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Arevalo Calero, J. D., & Rodriguez Perez, D. R. (2016). *EL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO COMO DETERMINANTE DE BUENAS PRACTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO EN MULTINACIONALES*. Bogota DC.
- Armijo, M., & Bonnefoy, J. C. (2005). *Indicadores de desempeño en el Sector Público. Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL*. Santiago de Chile.
- Bedoya Sanchez, E. O. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Lima - Peru.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogota - Colombia: McGraw Hill.
- Espinoza Panty, L. A. (2018). *EL AMBIENTE DE CONTROL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE COMPRAS, EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ, AÑO 2017*. Lima - Peru.
- FCCEA UNICAUCA.EDU.CO. (30 de 08 de 2019). <http://fccea.unicauca.edu.co/old/tgarf/tgarfse88.html>. Obtenido de <http://fccea.unicauca.edu.co/old/tgarf/tgarfse88.html>
- Gerens.pe. (15 de 08 de 2019). <https://gerens.pe/blog/sistema-gestion-de-desempeno-beneficios/>. Obtenido de https://gerens.pe/blog/sistema-gestion-de-desempeno-beneficios

Gonzales Alva, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Lima - Peru.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2003). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES,S.A.DEC,V.

Mendoza Zamora, W. M., Garcia Ponce, T. Y., Delgado Chavez, M. I., & Barreiro Cedeño, I. M. (2018). *El control interno y su influencia en la gestion administrativa del sector publico*. Ecuador.

Tiempo de Amar Peru. (08 de 02 de 2019). Obtenido de <http://tiempodeamar.ru/carrera-y-el-trabajo/1322-el-muestreo-intencional.html>: <http://tiempodeamar.ru/carrera-y-el-trabajo/1322-el-muestreo-intencional.htm>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y LA OPTIMIZACION DE LA GESTION DE DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO - 2019”						
PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS	VARIABLES, COMPONENTES E INDICADORES	METODOLOGÍA		
				TIPO, NIVEL, MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACION	ÁMBITO DE ESTUDIO, POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS, PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN, TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Existe relación del ambiente de control interno con la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Existe relación de las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento en Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?</p> <p>2. ¿Existe relación entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?</p> <p>3. ¿Existe relación entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el ambiente de control interno y la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2019</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>Existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019 H1).</p> <p>NO Existe una relación significativa del ambiente de control interno con la gestión de desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019 H1).</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>1.Existe una relación significativa entre las acciones de control interno con la gestión de funcionamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019</p> <p>2.Existe una relación significativaentre el control de riesgos y la gestión de financiamiento en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019</p> <p>3.Existe una relación significativaentre el control y supervisión y la cualificación del desempeño en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco – 2019</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>V1: AMBIENTE DE CONTROL INTERNO.</p> <p>V2: GESTIÓN DE DESEMPEÑO</p> <p>COMPONENTES:</p> <p>AMBIENTE DE CONTROL INTERNO:</p> <p>V1.1 Acción de Control</p> <p>V1.2 Control de Riesgos</p> <p>V1.3 Control y Supervisión</p> <p>GESTIÓN DE DESEMPEÑO:</p> <p>V2.1 Gestión de Funcionamiento</p> <p>V2.2 Gestión de Financiamiento</p> <p>V2.3 Cualificación del Desempeño</p>	<p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>MÉTODOS: Científico Estadístico Análisis-Síntesis Deductivo-Inductivo</p> <p>DISEÑO: Correlación</p>	<p>ÁMBITO DE ESTUDIO:</p> <p>Municipalidad Provincial de Pasco</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La Población Comprende las Unidades de Análisis:</p> <p>Autoridades: Alcalde, Regidores y Trabajadores.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra específica es: 01 Alcalde, 7 regidores, 04 Funcionarios 05 Contadores Públicos y 18 trabajadores entre nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Pasco que hacen un total de 35 personas a encuestar.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>Intencionado.</p>	<p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de Documentos Normativos y Legales • Técnica de Observación • Encuestas <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fichas de Resumen de la Ley y demás documentos normativos inherentes a la temática de estudio. • Guía de Observación • Cuestionario Impreso <p>PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Se recolectará la información de acuerdo a las actividades programadas Para recopilar la información se procederá a construir los instrumentos de medición: El cuestionario y guía de Análisis Documentario</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Utilizaremos la codificación, tabulación y técnicas estadísticas para luego procesar la información en el programa SPSS 22 y realizar el análisis e interpretación, Prueba de Hipótesis considerando: la generalización, comprobación y Comparación. Discusión, conclusiones y Recomendaciones.</p>

CUESTIONARIO

Estimado(a) trabajador de la Municipalidad Provincial Daniel A. Carrión, estamos realizando un trabajo de investigación sobre el "EL AMBIENTE DE CONTROL INTERNO Y LA OPTIMIZACION DE LA GESTION DE DESEMPEÑO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO - 2019"

Indique sus Datos Personales:

Nivel de instrucción: _____

Cargo: _____

Tiempo que trabaja: _____

Género: _____

Instrucciones: Marque una sola respuesta con un aspa en la alternativa de cada pregunta que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras. Utilizar las siguientes alternativas:

VI. AMBIENTE DE CONTROL INTERNO		N	CN	AV	CS	S
1	¿La entidad cuenta con un sistema de control interno reconocido por los funcionarios y servidores públicos en el cumplimiento del plan estratégico de la MDH?	1	2	3	4	5
2	¿Los órganos de gobierno de la MDH contribuyen en las actividades de control, las acciones de control previo con la finalidad de optimizar los procesos de control y estas a su vez permiten cumplir con los objetivos y metas de la Institución?	1	2	3	4	5
3	¿Los funcionarios y servidores públicos de la MDH cuentan con el soporte normativo referido al control gubernamental, en cada una de las visitas de control que realiza la CGR y, que no han merecido observaciones en lo sustantivo respecto a los procedimientos y procesos de control ahí establecidos?	1	2	3	4	5
4	¿La entidad cuenta con un sistema integral de riesgos alineado a la Metodología COSO respecto a los riesgos de gestión, de posicionamiento y operativo?	1	2	3	4	5
5	¿La dirección de la Organización para el adecuado manejo de los riesgos está a cargo algún comité de Gestión Integral de Riesgos?	1	2	3	4	5
6	¿Se requiere determinar el impacto en Valor Económico que ocasionaría de ocurrir los eventos de riesgo Operativo. Se requiere establecer con mediciones costo-beneficio la conveniencia de realizar mejoras en determinados controles?	1	2	3	4	5
7	¿La MDH ha precisado las mejoras en las actividades de control que permitan mitigar el impacto de los eventos de riesgos o su ocurrencia?	1	2	3	4	5
8	¿La MDH aplica procedimientos de autorización y aprobación y, estas a su vez se desarrollan fluidamente y se actualizan de acuerdo con la dinámica de la institución?	1	2	3	4	5
9	¿La MDH realiza la medición periódica de la evaluación del desempeño del personal que considere indicadores	1	2	3	4	5

	adecuados a la Visión y Misión de la Institución. Para este año está programada una medición?					
10	¿La MDH desarrolla las actividades de control y supervisión?	1	2	3	4	5
I. GESTION DE DESEMPEÑO						
		N	CN	AV	CS	!
11	¿La MDH usa indicadores de gestión simple y transparente como medidas de desempeño?	1	2	3	4	5
12	¿La MDH utiliza sistemas de gestión especializados para medir desempeño?	1	2	3	4	5
13	¿Las medidas de procesos, actividades o nuevas iniciativas son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
14	¿Las medidas de calidad del servicio son importantes en la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
15	¿La MDH se utiliza sistemas de control para mejorar la información de las desviaciones de cumplimiento y, las bases de la medición del desempeño?	1	2	3	4	5
16	¿En qué nivel se han desarrollado métodos sistemáticos para elevar la gestión de desempeño a diferentes resultados?	1	2	3	4	5
17	¿Los sistemas de administración financiera y de gestión por desempeño están coordinados o integrados?	1	2	3	4	5
18	¿La MDH ha utilizado estándares de servicio para definir el nivel de actividades que el público usuario, proveedores, etc tienen derecho a recibir?	1	2	3	4	5
19	¿El nivel de servicio y calidad del servicio se declaran públicamente en simples informes de servicio?	1	2	3	4	5
20	¿Los sistemas de administración de calidad de la MDH son usados ampliamente para mejorar la calidad del servicio a la parte usuaria?	1	2	3	4	5