



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA

El control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de  
Salud Pacífico Sur, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Jara López, Eliana Del Pilar (ORCID: 0000-0002-3895-3689)

ASESOR:

Mg. Baca López, Marcos Gregorio (ORCID: 0000-0003-4741-0122)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Está dedicado a mis padres, quienes cada día me incentivan a luchar por mis sueños y son quienes me dan su apoyo incondicional. A mi hermana y sobrinos, quienes siempre están alentándome para continuar creciendo profesionalmente.

Sin dejar de mencionar a mi novio, por sus constantes motivaciones y consejos para seguir en este camino de lucha y persistencia.

Eliana Del Pilar

## **Agradecimiento**

Expresar un agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido desarrollar mi trabajo de formación en Maestría. Así también a mi Docente Mg. Baca López Marcos, quien día a día nos guio para poder culminar este trabajo con éxito.

Sin dejar de mencionar a mis compañeros de estudio, quienes a pesar de las circunstancias supimos mantenernos unidos para poder salir adelante y culminar nuestros estudios.

El autor

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Índice de gráficos y figuras</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	vii
<b>ABSTRACT</b>	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	19
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	19
<b>3.2. Variable y Operacionalización:</b>	20
<b>3.3. Población, muestra y muestreo:</b>	21
<b>3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:</b>	22
<b>3.5. Procedimientos</b>	22
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	23
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	24
<b>V. DISCUSIÓN</b>	28
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	31
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	32
<b>REFERENCIAS</b>	34
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: <i>Relación entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i>	24
Tabla 2: <i>control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i>	25
Tabla 3: <i>gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i>	26
Tabla 4: <i>Control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i>	27

## Índice de gráficos y figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: <i>Control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i>	25
Figura 2: <i>Gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i> "	26
Figura 3: <i>Control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020</i>	27

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por finalidad determinar las percepciones que tienen los trabajadores administrativos de la Red de Salud Pacifico Sur, respecto a los resultados de la aplicación de las acciones de control interno y la influencia que tiene en la realización de los procesos de la gestión pública y así administrar los recursos públicos de manera eficaz.

El presente trabajo tiene un diseño no experimental, descriptivo correlacional, se tiene una población de 90 trabajadores, con una muestra de 74 trabajadores, utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia. El análisis de datos se realizó a través de la  $Rho=0,747$  indicando una correlación positiva muy fuerte entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores, así como una proporcionalidad directa de las mismas; con una significancia de  $0,000 < 0,05$ ; lo que atribuye un nivel significativo, aceptándose la hipótesis. Los resultados que se encontraron dieron a conocer que el control interno se presenta de manera regular con un porcentaje de (47,30%), la variable gestión pública con un (51,35%) regular; y por lo tanto al relacionar el control interno y gestión pública se obtuvo un (39,19%) regular, un 32,59% eficiente.

**Palabras claves:** Control interno, gestión pública y recursos públicos.

## ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the perceptions of the administrative workers of the South Pacific Health Network, regarding the results of the application of internal control actions and the influence it has on the performance of the processes of public management and thus manage public resources effectively.

The present work has a non-experimental, descriptive correlational design; there is a population of 90 workers, with a sample of 74 workers, using non-probability sampling for convenience. The data analysis was carried out through the Rho = 0.747 indicating a very strong positive correlation between internal control and public management in workers, as well as a direct proportionality of the same; with a significance of  $0.000 < 0.05$ ; which attributes a significant level, accepting the hypothesis. The results that were found revealed that internal control is presented regularly with a percentage of (47.30%), the public management variable with a (51.35%) regular; and therefore, when relating internal control and public management, a regular (39.19%) was obtained, and an efficient 32.59%.

**Keywords:** Internal control, public management and public resources



## I. INTRODUCCIÓN

La realidad que se mantiene en el ámbito internacional nos presenta actos de corrupción por las fallas en el desarrollo de una gestión pública que no logre cumplir los requisitos de un correcto control interno.

Esto ha generado problemas en la percepción de los ciudadanos respecto a una gestión pública desempeñada por los gobiernos, este es el caso de Nueva Zelanda y Japón, en donde se buscaba la modernización de la gestión pública para obtener mejores resultados en los servicios a la ciudadanía y así poder evidenciar la satisfacción respecto a los gobiernos. (Goldfinch, S. & Yamamoto, K. 2019 p. 79)

Frente a ello la falta de un sistema de Control Interno hizo que se susciten en diferentes países, como se apreció en Estados Unidos, en donde la agencia de Mercado de Valores, demandó a la empresa auditora contable KPMG debido a que sus empleados adulteraron y manipularon información financiera de suma importancia, y filtraron auditorías para ocultar las deficiencias encontradas. Evidenciando la ausencia de un Sistema de Control Interno, el cual garantiza el desarrollo eficiente y eficaz de los procesos de auditorías. (Diario el País, 2019)

Frente a este contexto se genera la problemática en donde un Estado en crisis, refleja desprestigio institucional y lo aleja de la sociedad, perdiendo credibilidad ante la opinión de los ciudadanos en las instituciones y dependencias públicas, y en el incumplimiento de expectativas que se aceptaron sin tener en cuenta la realidad de la Gestión Pública. (Diario de Centro América, 2017)

Siendo un claro ejemplo Gran Bretaña, país que propuso un nuevo modelo de Gestión Pública para mejorar sus sistemas de información, los cuales fallaron por su débil Administración, y sus débiles controles; logrando que el gobierno decida reducir muchas de las metas de desempeño público de los Gobiernos Locales. Persistiendo en la búsqueda de un modelo de un Gobierno Conjunto en beneficio de las necesidades de los ciudadanos. (Perri, 2015)

Si bien la gestión del Sector Público es compleja por sus actividades diversas, la eficiencia es parte fundamental en el desarrollo de cada una de ellas. Por lo que la relación entre un control interno y una gestión van de la mano para obtener el cumplimiento de sus objetivos, mejorando la calidad de la prestación de

los servicios públicos y potenciando los beneficios brindados a los ciudadanos. (Lambvoska, M. & Yordanov, K. 2020, p. 662)

A nivel nacional el problema se presentó puesto que aún no existe un control efectivo que supervise la Administración Pública, debido a ello se implementó la Ley de Presupuesto en donde dispone que cada Institución Pública debe implementar Sistemas de Control Interno, para mejorar y supervisar los actos de gestión pública; por ende; se busca alcanzar el objetivo de poder acabar con los actos de corrupción que obstaculizan el buen desempeño funcional de la Administración y los objetivos planteados en cada Plan Estratégico de cada institución. (Sarmiento. J. La Republica, 2019)

Es que tras la apreciación en lo que va de al año, en donde solo un 25% de las 655 instituciones públicas han implementado el Sistema de Control Interno, lo que les permite estar alertas ante cualquier eventualidad de corrupción, o malversación en los procesos y operaciones institucionales. (El comercio, 2015)

Según Magaly Silva en su artículo periodístico, sobre Gestión Publica en nuestro país, nos indica que la vigésima sexta política nacional del Acuerdo Nacional se señala como una política de Estado para la aplicación de la ética y transparencia, así como la eliminación de los actos de corrupción, la malversación del dinero, la evasión de los tributos y los actos contrabando en sus distintas modalidades. En nuestro país aún se está muy lejos de poder cumplir con ofrecer información transparente de sus procedimientos, y en el cual cada servidor pueda contribuir para mejorar de la Gestión Pública, y mejorando el desempeño de los colaboradores de la entidad. (Comercio, 2019).

En nuestra localidad, las circunstancias no son muy lejanas a la problemática antes descrita, puesto que los funcionarios que encaminan los procedimientos administrativos en las Instituciones no logran una constante y eficiente evaluaciones del Control Interno involucrados en la Gestión Pública, no obteniendo en su actuar eficacia y eficiencia en la búsqueda de resultados favorables que garanticen la adecuada administración de los recursos públicos proporcionados por el Gobierno, lo cual incidió en la atención que se le brinda a los ciudadanos y el impacto que tiene en sus trabajadores relacionado al cumplimiento de sus funciones.

Es preocupante que nuestra ciudad presente un alto índice de actos de corrupción y poca transparencia en sus diversas gestiones. Por la fácil disponibilidad de sus recursos y escasa rendición de cuentas a la ciudadanía, se debe generar una Gestión Pública basada en resultados, para beneficio del logro de los objetivos que como ciudad se debería cumplir para obtener mejores resultados en aras de un crecimiento económico descentralizada en beneficio de la población. (La República, 2019)

En la Red de Salud Pacifico Sur se aprecia una carencia en el fortalecimiento de un buen sistema de control interno en los funcionarios y trabajadores, y la poca aceptación respecto a la utilización del control interno como herramienta para mejorar los procesos de gestión pública y, así poder brindar una satisfacción de dicha gestión en los ciudadanos. Por lo que se debería supervisar el cumplimiento de los actos gerenciales administrativos de las áreas involucradas, lo que se verá reflejado en el logro de las metas e incidiría en el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, lo que generaría una gestión pública orientada a cubrir las necesidades de la población a través de un control interno eficiente y eficaz, garantizándose una correcta administración.

Es así que tras todo lo antes descrito líneas arriba en la presente investigación se realizó la siguiente formulación del problema; ¿Cuál es la relación entre el Control Interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020?, siendo así una interrogante a ser resuelta con el desarrollo del presente trabajo.

Este trabajo de investigación se justificó en la problemática suscitada en diferentes Instituciones tanto internacionales como nacionales; y sin dejar de mencionar de manera local en la Red de Salud Pacífico Sur; ya que a través de este trabajo se pretende recoger información del Control Interno y Gestión Pública, para proceder a explicar de manera más profunda la problemática que implica la ausencia de estas dos variables en el desarrollo de las actividades gerenciales y administrativas realizadas en las instituciones; y de esta manera poder ver lo que implica la aplicación e integración de ambas variables en los procedimientos administrativos en beneficio de las instituciones públicas.

Por ello, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Control Interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020; así mismo del cual se desprenden 3 objetivos específicos siendo el primero Identificar el Control Interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020; y el segundo describir la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de salud Pacífico Sur 2019 ; y por último el tercero analizar la relación del Control Interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020 .

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis alterna Existe relación significativa entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020: mientras en la Hipótesis nula tenemos No existe relación significativa entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Siendo así para el presente trabajo de investigación se procede a tener en cuenta en el ámbito internacional los siguientes antecedentes; Werner. M. (2019), en su artículo "Identifying the Absence of Effective Internal Controls: An Alternative Approach for Internal Control Audits, en la Copenhagen Business School", "plantea en su artículo, como objetivo desarrollar un nuevo método de estudio para los procedimientos de auditoria para la verificación del control interno. El método de la investigación es de naturaleza exploratoria; utilizándose la técnica EFA. En sus resultados se indica que el 78.5% indicó que se muestran deficiencias en la realización de transacciones, las cuales se ejecutaron con derechos de acceso administrativo. Así también se obtuvo que el 25.5% sugirió un problema respecto a la segregación de funciones en los procedimientos de adquisiciones y el de facturas entrantes.

Mientras que para Mauro de Souza J.; Zanievicz M.; (2016), en su publicación "Gestão Pública Estadual: Percepção Dos Gestores sobre A Qualidade Dos Controles Internos", en la Revista de Ciencias Contables de Santa Catarina, enfatiza su objetivo el cual es supervisar las cualidades de las prácticas de control interno evidenciadas en el informe de gestión. Este estudio es de enfoque cuantitativo, y de tipo descriptiva. Por lo que concluye que en el componente

evaluación de riesgos en el ítem si la unidad practica la definición de niveles de riesgos operacionales obtuvo un 23.33% y respecto si la evaluación de riesgos se realiza de manera continua obtuvo un 24.36%; demostrándose así que no cuentan con prácticas de gestión de riesgos. Referente a actividades de control en el indicador PI (promedio de información) se obtuvo un 29.18% lo que indica que hay una debilidad en sus actividades de control. Mientras que en su información y comunicación se obtuvo un 4% en la escala de Likert; lo que nos refleja que se tiene un adecuado manejo y difusión de la información, debido también a que hoy en día existe para las entidades públicas un portal llamado transparencia en donde la información está reflejada. Mientras que se evidencia una debilidad en el seguimiento de los controles y sus componentes dentro de la UJ.

Por otro lado tenemos a De la Cruz, L.O.V; De la Luz Gonzales Reyes, L.; (2017) en su artículo "Statistical Diagnosis Of The Internal Control in a Hospital Institution" plantea como objetivo del artículo diagnosticar la gestión del control interno en una institución Hospitalaria para contribuir a su mejora. Para este caso se aplicó el Método General de Resolución de Problemas, apoyándose en un análisis estadístico de un software profesional. Siendo así que este artículo concluye con que al encontrarse un Control Interno en rango regular, este influye en el desarrollo de los componentes del mismo; así también como en el desempeño de sus colaboradores y en los resultados esperados por las unidades hospitalarias. Así se obtuvo que a medida que se vaya logrando mejorar el desempeño que se realiza en el control interno y en sus componentes; esto ayudará a disminuir la constante evaluación del control interno. También se obtuvo el resultado que ante la falta de una limitada utilización de herramientas que ayuden a realizar un diagnóstico oportuno del control interno, esto originaría ciertos riesgos en el desarrollo de los procesos en la institución; poniendo en riesgo el beneficio de cumplir con la estrategia a corto plazo de fortalecerlos. Así mismo también se obtuvo el resultado de que al agrupar las distintas áreas que se detectó debilidades en las normas, políticas, identificación de riesgos y deficiencias en los canales de información; mientras que con el segundo grupo de áreas se evidenció las debilidades de la falta de prácticas y políticas de recursos humanos; debilidades en los informes de las cuentas y en la aplicación de la eficacia de control interno.

Mientras que para el ámbito nacional tenemos a Paima, R. (2019), el cual en su tesis se basó en realizar un estudio del control interno como un instrumento el cual brindará una mejora en la gestión pública que se desarrolla dentro del hospital Amazónico en Yarinacocha”; siendo así que logró establecer como se asocian y relacionan ambas variables. Para ello se basó en un enfoque cuantitativo y fue no experimental- correlacional. Los resultados obtenidos fueron que de acuerdo al  $Rho = 0,330$  y una  $sig.=0.000 < 0,05$ ; es decir existe una correlación positiva baja entre el control interno y la gestión pública en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019.

Por otro lado, tenemos a Zegarra, J. (2018), el cual se enfocó en desarrollar un estudio del control interno y la gestión pública y su desarrollo en los trabajadores del Gobierno regional de Abancay, el cual presenta un tipo de investigación descriptivo correlacional. Tras la investigación se llegó a estos resultados, en referencia al Rho de Spearman se obtuvo que es igual a 0.584; dando lugar a que existe una relación positiva moderada entre el control interno y gestión pública en servidores del Gobierno Regional central Abancay, 2018. Así también tenemos que respecto al control interno se obtuvo que un 75.64% indicó que es regular, según las personas encuestadas; mientras que un 14.10% indica que es baja y un 10.26% indicó que es alta. Respecto a la gestión pública se obtuvo que un 72.50% indicó que es regular, mientras que un 13.50% indica un nivel bajo; y un 13.50% indica que nivel alto.

Sin dejar de mencionar a Maita, L. (2018), el cual presentó su estudio acerca de la correcta implementación y la influencia del control interno en el rendimiento de los colaboradores de una institución, planteándose como objetivo comprobar si la implementación del control interno repercute en el desempeño de la institución. La investigación es de tipo explicativa, con enfoque cuantitativo y su diseño es de corte transversal, por la cual se concluyó, que al realizarse la que el 43.5% cree que la parte más importante en relación al su desempeño laboral es la calidad de la atención mientras que un 3.6% hace referencia a el trabajo en equipo. Se obtuvo también mediante el coeficiente de Rho Spearman 0.630 con un sigma bilateral de 0,003 es decir menor que 0,05 lo que nos indica que la ejecución del control interno incide de manera significativa en el servicio de la Institución debido a la influencia

que ejercen los componentes del control interno como son el ambiente en donde se desarrollan las actividades, las alertas ante los posibles riesgos y el desarrollo de los actos gerenciales a través de los canales de información y comunicación; sin dejar a todos estos procesos con una constante evaluación y supervisión.

Así mismo también encontramos a Villela. N., (2017), el cual nos presenta su investigación referida a una gestión pública y su evaluación respecto a un proyecto en Tramo Callao; el cual tiene como objetivo establecer la incidencia entre la gestión pública regional y la evaluación. En la investigación se usó el método deductivo, a partir de la observación de casos; el diseño es descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. La investigación llegó a la conclusión de que, la gestión pública regional se viene desarrollando eficazmente ya que obtuvo un 85% de aprobación, y un 15% de desaprobación. Además de ello se obtuvo como resultado la correlación entre la Gestión pública y la evaluación en un proyecto de Costa Verde, para poder desarrollar un mejor proceso y llevar a cabo una gestión en miras de culminar con éxito las necesidades de la ciudadanía

Por otro lado, tenemos a Alvites J., (2018), el cual se enfoca en la ética de la función pública y como es que interviene en la mejora de una gestión pública en el Gobierno Regional de Apurímac; teniendo como objeto de estudio establecer la influencia del código de ética de la función pública en la mejora de la gestión. La investigación presenta el diseño Descriptivo- correlacional, con enfoque cuantitativo. La investigación concluye que un 45% de los encuestados evidencia el uso no adecuado de los recursos materiales, equipos y financieros mientras que el 33.33% indica que solo en algunas veces se realiza el uso adecuado de estos materiales. Así mismo también se obtuvo que el 55.28% precisan que no se paradigma una prueba en que los posesiones adquiridos contribuyan a la elaboración de las actividades de un Gobierno Regional de Apurímac. Y respecto a la eficiencia de la gestión se indica que un 43.9% manifiesta que solo algunas ocasiones existe restablecimiento con validez en la misión de la sede. Referente a los objetivos se obtuvo un 50% indica que no se llegan a cumplir dichos objetivos

Sin dejar de mencionar a Manta. J. (2019), donde nos presenta su estudio referente al control interno en la municipalidad de San Vicente de Cañete y la Gestión pública ; el cual se propuso como objetivo determinar la correlación entre

ambas variables. Esta indagación tiene esquema No experimental, transversal - correlacional, utilizando el enfoque cuantitativo para la procesación de los datos. Se llegó a concluir que tras el análisis estadístico de correlación de Rho Spearman se obtuvo un 0,741 que simboliza una indecencia alta con una sig.= 0,000 < 0,05 admitiéndose una correspondencia entre el control interno y la gestión pública. Así también se alcanzó que el control interno se encuentra en un rango bueno con un 59%; mientras que un 31% indica que es regular y un 1% es excelente; mientras que la gestión pública obtiene un 55% buena, un 38% regular y un 7% excelente. Y en la dependencia de control interno y gestión pública se obtuvo un 51% buena, un 38% regular y un 2% excelente.

Frente a ellos en el ámbito Local tenemos a Celestino I. (2017), el cual enfoca a medir el nivel de acatamiento del desarrollo de control interno en un área de Tesorería de la Dirección de Transportes; para lo cual utilizó el enfoque cuantitativo, y proporcionó los resultados son que para el 60% no se cumple con la planeación de la gestión de riesgo, y en relación a la identificación de riesgos un 50% indica que no se cumple; mientras que para la valoración de riesgos un 70% indica que se viene aplicando, ya que en dicho ambiente se cualificado y valorado las derivaciones que puedan originar la plasmación de ciertos apuros respecto a la opinión de la evaluación de peligros. Mientras que el indicador segregación de funciones los trabajadores en un 60% han opinado que se practica regularmente. Respecto al ítem evaluación del desempeño los trabajadores opinan con un 80% que se efectúa moderadamente y en el criterio rendición de cuentas con un 60% se llega a cumplir medianamente. Así mismo en información y comunicación un 70% indica que no se practica con responsabilidad en razón a la eficacia y competencia de la indagación un 80% indicó que este indicador no se viene cumpliendo en el área de tesorería. Para el componente de supervisión los servidores nos indican con un 90% que este indicador no se viene aplicando en dicha área.

Por otro lado para Ramírez, A. (2017), en su investigación acerca de una evaluación al sistema de control interno referido a una unidad de gestión educativa en la ciudad de Yungay; se obtiene como objetivo establecer la dependencia que existe entre la evaluación del sistema de control interno y la gestión administrativa. El estudio es de esquema no experimental transversal descriptiva, para esto se



utilizó el cuestionario para poder obtener los resultados luego de ser procesados. En esta investigación se concluye cuán importante es la valoración del control interno en los ordenamientos, pues influye directamente en la gestión administrativa, lográndose un mejor manejo de los recursos obtenidos y poder llegar a cumplir con sus objetivos. Monitorear los procedimientos ayudan a tener indicadores de cómo se vienen desarrollando la Institución, y en como poder afrontar posibles riesgos que pongan en peligro los recursos que posee.

Mientras que también encontramos a López D. (2017), en su tesis “Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016”, presentada en la Universidad Cesar Vallejo- Huaraz; para obtener el grado de maestro en gestión pública, que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y la gestión pública; el diseño de investigación es descriptiva correlacional, se usó el instrumento cuestionario, el cual sus resultados fueron procesados estadísticamente es así que se obtuvieron los siguientes resultados en donde el 54,4% de los trabajadores indican que la gestión pública se da en un nivel medio en la municipalidad, y mientras que un 23.5 % indica que se da en un nivel alto; así también un 21,6% indican que se da en un nivel bajo. Así también en esta investigación se concluyó que si existe relación entre la planificación estratégica y la gestión pública con un nivel de significancia directa de  $r= 0.700$  en la prueba de chi cuadrado.

Referente a las bases teóricas de la investigación se procede a tratar la primera dimensión, en relación al control interno para Mantilla, Samuel (2008) sostiene que es un procedimiento elaborado por el área ejecutiva, administración y algún otro particular de dicho ente; delineado para brindar seguridad en el camino hacia la obtención de los objetivos en distintas condiciones: certeza y eficacia en las diferentes procedimientos; credibilidad en la investigación bancaria, y la correcta aplicación y cumplimiento en las leyes y regulaciones . (p.14)

Para Gaitán, 2016 en su libro Control Interno y Fraudes lo denomina al control interno como un enjuiciamiento que es aceptado con el fin de determinar si se necesita o si resulta indispensable evaluar la necesidad de aplicar ciertas medidas, que a su vez estas ayuden a cumplir con la ejecución de lo que se ha

establecido. (Pág. 21)

El control interno es definido como un procedimiento completo realizado por el director o titular de la entidad, funcionario o servidor, diseñado para afrontar, advertir los peligros y proveer seguridad de la obtención del cometido de la institución; por lo tanto, es la misión encaminada a menguar los posibles conflictos . (Marco conceptual Contraloría General de la Republica, 2014)

Mientras que el control puede ser definido como un plan con el que toda organización debe contar, es decir, vendría hacer el conjunto de acciones que sirven como directrices con el objetivo de poner a buen recaudo los bienes y activos, para así poder contar con información que se caracterice por ser confiable y objetiva (Vizcarra Jaime, 2013, p. 40)

Por otro lado tenemos la definición de un control interno es un proceso utilizado por la gerencia de una entidad o institución para ayudar, facilitar y promover el cumplimiento de los objetivos previstos. (United States. Government Accountability Office, 2014, pág. 4)

Siendo así que Meléndez, Juan, (2016), nos define en el sector público al control interno como un plan y conjunto de medidas, adoptados dentro de una entidad pública para mantener a salvo los recursos, y poder tener una veracidad y el grado de certeza de su información contable, garantizando eficacia en sus transacciones y pudiéndose observar cómo va dirigida las políticas de la empresa . (p.22)

Sin dejar de mencionar a los objetivos del control interno tenemos como primer objetivo a la veracidad de información financiera; el cual resulta imprescindible para cualquier institución o empresa, para poder comprobar que dicha información sea precisa y sirva de apoyo a la parte gerencial. Otro objetivo es la prevención de fraudes en la que se manifiesta un estricto control y la implementación de sistemas que ayuden a detectar estos acontecimientos. En otro punto tenemos a detección de errores y desperdicio el cual consiste en la identificación de las deficiencias administrativas y financieras. Continuando con otro objetivo tenemos a eficiencia del personal; a través de este objetivo se busca motivar la eficiencia y poder mantenerla con informes de dichas actividades. Así también está la salvaguarda de bienes en la que se busca preservar la custodia y

legitimidad del patrimonio de la entidad u organización. (Mori, 2018; p. 15)

Paralelamente a esto, Claros, Roberto (2012), hace referencia a los Tipos de Controles Internos en el ámbito Gubernamental, como son :

Control social: Plantea la colaboración inmediata de la sociedad, mientras el Control Político: Capacidad que poseen los órganos de estado para velar por sus funciones ejercidas. Y por último el Control Estatal: Radica en la vigilancia, cautela y revisión de los sucesos y consecuencias de la gestión pública . (p.18)

En el marco conceptual del Informe COSO se reconocen 5 elementos de control interno, los cuales se interrelacionan entre sí, denominados componentes o dimensiones y son :

Ahora procedemos a tratar la dimensión de ambiente de control; es que la cual determina el acumulado de contextos que dirige el actuar de la empresa a partir de la vista del control interno, viene hacer el efecto de la condición obtenida por el directorio y la gerencia. Además de esto fija el camino a seguir de la ordenación y proporciona orden, mediante el predominio que practica en el desenvolvimiento de los empleados. Sin dejar de mencionar a los factores que se tienen en cuenta dentro de este componente como la integridad y valores éticos; en donde la institución o entidad se plantea fijamente objetivos que deben ser cumplidos por la administración a través de prioridades, juicios de valor y estilos administrativos, estos se ven reflejados en los valores éticos por parte de su personal. Así mismo también se trata el siguiente factor denominado estructura organizacional o conocido también como cadena de valor, mediante la cual se procede a establecer un planteamiento, ejecución y monitoreo de todas las actividades que se llegan a realizar para lograr el cumplimiento de los objetivos de la institución.(Claros, Roberto, 2012, p. 28)

Asimismo, la Contraloría de la República (2014); menciona al entorno de control es la base para poder mantener una estructura adecuada; sin dejar de lado que un ambiente positivo repercute en el accionar de los empleados . (p.35).

Por otro lado, la evaluación de riesgos probabilidad de que un suceso acontezca, y perturbe directamente el cumplimiento y desarrollo de los objetivos . (Marco conceptual de la Contraloría General de la República, 2014, p. 37)

Los cambios en los componentes evaluación de riesgos, están incluidos la velocidad y persistencia de los mismos; como puntos para la respectiva evaluación. La velocidad está referida a la rapidez con el cual llega el impacto en la organización. Los Principales cambios en la evaluación de riesgos respecto al coso 1992; es la Identificación de riesgos de los objetivos relevantes, estableciendo una relación de los riesgos con operaciones, informes y cumplimiento. Especificando que se debe contemplar la identificación de los riesgos, el análisis y respuestas, así mismo también incluye la tolerancia al riesgo. Contempla que deben entenderse los cambios y considera el riesgo de fraude . (Comité de Organizaciones Patrocinadores de la Comisión TREADWAY, 2013)

Es así que Claros, (2012) nos indica también otro componente: Acciones de control, se llevaban a cabo en todos los etapas de las organizaciones y en cada etapa del proceso de gestión . (p.35)

Dentro de estas actividades tenemos, Procedimientos de autorización a la información, esta autorización de eventos o transacciones debe ser realizada por personas con nivel de autoridad; seguimos con Segregación de funciones, no solo una persona debe tener conocimiento de las transacciones, sino debe haber una asignación sistemática a cierto número de personas. Así mismo los exámenes sobre el camino a la documentación confidencial, los patrimonios y registros, este debe ser limitado para que tenga éxito y sea confiable. También se tiene en cuenta a la Verificación de las operaciones y transacciones o posibles eventualidades, la cuales deben realizarse el proceso de verificación antes, durante y después de ocurrido. Sin dejar de lado las conciliaciones, documentos sobre una base regular . (Claros, 2012, p.35)

Para la Contraloría General de la República (2016) la rendición de cuentas es un mecanismo donde la Institución, los directores, funcionarios y todo servidor público tiene la obligación a rendir cuentas e informar acerca del uso de los recursos y bienes pertenecientes al Estado; además de ello, informar por el cumplimiento de las objetivos y metas institucionales, tal que el proceso para el beneficio de los efectos deseados por cada institución. Por lo cual el sistema de control interno ha establecido que se deberá ofrecer la búsqueda requerida y el soporte oportuno. Así mismo también los legajos de los términos y actividades corresponden ser

adecuadamente argumentados para así poderse aseverar una adecuada aplicación de los esquemas señalados, y así poder proveer la efectiva observación de los equivalentes y certificar la trazabilidad de los bienes o productos concebidos.

Mientras que para Gamboa, S; Puente, P & Vera, Y.; en su artículo hacen referencia a la rendición de cuentas, la cual es desarrollada por cualquier funcionario que se desempeñe un cargo dentro de la Institución pública; por medio de este proceso se busca contemplar si se viene desarrollando lo planificado contra lo ejecutado; además de ello en este informe de rendición se evaluará la presencia de desviaciones significativas, los errores de tipo material y las irregularidades que puedan presentarse en dicho proceso. (495)

Paralelo se desarrolla el componente Información y Comunicación; En donde recopilar la información justo a tiempo dará a cada empleado el plazo suficiente para que cumpla con sus obligaciones; se debe originar un procedimiento de indagación en cualesquiera de los niveles de la institución para que la recomendación llegue a todos en forma clara y concisa, y de esa manera se pueda lograr cumplir los objetivos y metas planteados . (Argandoña, 2012, p. 204)

Para Claros, (2012), este componente lo define así: La información es necesaria en todos los niveles, para poder llegar a lograr un control eficaz y de esta manera conseguir cumplir los objetivos establecidos; siendo así que la información debe ser oportuna, confidencial y selecta, siendo identificado, y notificado en forma precisa. Para una mejor calidad de la información y de la rendición de cuentas, realizándose de esta manera un control interno más minucioso . (p. 41)

En el Marco conceptual de la Contraloría General de República, la Información y Comunicación, hace referencia e hincapié a la información que se necesita para desarrollar un control interno óptimo; la información es un constante proceso de suministrar un intercambio y obtención de información necesaria . (2014; 40)

Y es así que llegamos al componente Supervisión y monitoreo, en donde Claros (2012) nos indica que depende de la alta dirección para la aplicación de un control Interno idóneo, así también su revisión para su actualización y verificación para mantenerlo en un nivel óptimo . (p.42)

Mientras tanto para El Marco Conceptual de la Contraloría General de la Republica los actos de monitoreo del Control Interno están referidas a un acumulado de acciones y gestiones de autocontrol que son asociadas a los procesos, movimientos y procedimientos de vigilancia de la entidad con el fin de una constante ascenso y estimación de la situación actual de dicha entidad . (p.41)

El monitoreo y control es una herramienta fundamental para cada proyecto, ya que proporciona la seguridad de lograr los resultados esperados y exitosos. Esta actividad debe realizarse de manera regular y constante, debe monitorear la diferencia entre lo que se ha planificado y la realidad. Es una actividad que refleja cuando y donde existieron ciertas desviaciones al plan y pone en camino la aplicación de acciones correctivas para que el proyecto pueda encaminarse hacia la meta. Para realizar el control eficiente y eficaz, se deben tener en cuenta ciertos aspectos como la función de que el control debe estar centrado en la prevención de los posibles problemas más que en darles solución . Dentro de este componente tenemos ciertos indicadores como actividades de prevención y monitoreo que consisten en una periódica evaluación del sistema en relación a la duración del curso de actividades administrativas y de supervisión. Así también está el indicador supervisión de resultados, el cual se basa en la información de las evaluaciones deben ser reportados a los niveles más altos de la institución para su conocimiento y deben ser comparados para un mejor resultado. (Charry-Rodríguez, 2013, p. 35).

Otro punto importante es, en el ámbito gubernamental, en el cual también se ha venido desarrollando el Control Interno; y la Ley 27785 de Sistemas de Control Interno lo define en su artículo 6 como :

El control en los gobiernos radica en el monitoreo, cautela y comprobación de los sucesos y efectos de la administración pública; en solicitud al nivel de validez, empuje, limpieza y riqueza en la utilización y cargo de los patrimonios y recursos del Estado, así también como el acatamiento a las reglas legales y las directrices de política y métodos de acción, calificando los procedimientos de administración, gerencia y control; con el único desenlace de un progreso a través de la recepción de actos anticipados y correctores de mejora. (p.4)

Claros (2012) menciona que se basa en la inspección, atención y comprobación de los hechos y de los resultados del proceso de administración

pública, en referencia al nivel de actividad y eficiencia; transparencia y equidad en el uso de los recursos y bienes del estado . (p. 56)

Y Argandoña, (2012) nos indica que los actos de supervisión y vigilancia se realizan con atención en eficiencia: relación entre los bienes entregados para un fin y su comparación con un estándar de desempeño; Efectividad está referida al grado con el cual se llegara a cumplir los objetivos; y por ultimo economía; referido a la adquisición de los recursos tanto económicos como capital humano o activos físicos . (p.71)

La importancia del control gubernamental radica en poder tener un instrumento de apoyo para los procedimientos de la institución, reiterándose el compromiso de los colaboradores en todos sus niveles; y brindando así una información de carácter confiable, clara y concisa; mantenido la visión de la implementación de sistemas de control que mantengan el buen accionar de la institución . (Claros, 2012, p.60)

A raíz de todo lo suscitado anteriormente, en cada Institución de buscó implementar los Órganos de Control Interno, el cual está integrado en los planes del programa de un sistema de control interno, ente a través del cual se ejecuta el control gubernativo, para poder transmitir una correcta gestión de los recursos proporcionados por el estado . (Claros, 2012, p.85)

El ente de control Interno en las instituciones públicas, es el encargado de velar por el correcto accionar de la entidad; garantizando una gestión transparente y pudiéndose rendir cuentas de manera eficiente y concreta . (MEF)

Mientras que para la Contraloría de la Republica, los OCI son los responsables de ejercer el control dentro de la institución, promoviendo un adecuado uso de los recursos y obteniendo logros significativos. Mediante el apoyo de los colaboradores y los cumplimientos de cada proceso de control estipulado como regla general dentro de la institución .

Es así que la ley 28716 nos indica que de ahora en adelante las instituciones deberán contar con un órgano de sistema de control Interno de forma obligatoria, todo esto para que se logre poner paños fríos a los sucesos de corrupción, y defraudación de los patrimonios públicos, todo esto con un solo objetivo de

promover una gestión pública de calidad y confiable para la ciudadanía .

Para enmarcar los conceptos de la segunda variable Gestión Pública, procedemos a describir ciertas definiciones la gestión pública tiene como enfoque realizar una administración de forma eficaz y diáfana, acerca de los capitales del estado, todo esto para compensar las insuficiencias de los habitantes; y, de esta manera apoyar en el crecimiento y desarrollo del país. (Rypalda, J., 2019, p.3).

Mientras que para Andía, W. (2009) la gestión pública se trata de la superación de eventos, facilitando estrategias a la ciudadanía e instituciones públicas; para esto es indispensable contar con un personal calificado y competente; y que este alerta al cambio.

Para Bastidas, D. & Pisconte, J. 2009, la gestión pública es un acumulado de labores, en las que la entidad camina en búsqueda de sus objetivos trazados y fines institucionales, de la mano de una directriz establecida por las políticas dadas por el gobierno. A través de este proceso es mediante el cual el estado distribuye los bienes y servicios que le competen a cada institución.

El estado desarrolla actividades que le son de su competencia, tanto en inversiones, creación de programas sociales, provisión de servicios públicos, es decir, en todo el ámbito en el que se expande; todas y cada una de estas acciones, solo están direccionadas al crecimiento y desarrollo de la nación; es decir; todo depende que como encaminen dichas acciones llamadas gestión pública. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe . (CEPAL, 2014).

La gestión pública es el proceso administrativo posea más eficacia y celeridad en la solución de conflictos sociales presentados por los ciudadanos; consiguiendo de esta manera la participación e inclusión de los mismos. Por lo tanto, no solo con soluciones prácticas y acertadas se desarrolla una gestión pública, sino que está también debe poseer la característica de participativa . (Montemayor, Ramírez e Ibáñez, 2018)

La gestión pública está basada en poder cumplir con las necesidades de los ciudadanos, aplicando una agenda con los procesos principales que necesiten mayor énfasis, todo esto referido a una nueva gestión pública emergente; en donde el estado pueda tener diversos entes rectores para la administración de los



recursos. (Montañez, P., Pozo, C., Prado, H. y Chávez, J., 2020)

Para CEPLAN (2015) el planeamiento estratégico es un documento que contiene los objetivos, la misión, indicadores y metas que desarrollará la institución con el fin de generar una mejor interacción entre las instituciones del estado; lográndose así una calidad en sus servicios públicos orientados a satisfacer la necesidades de la población.

El planeamiento Estratégico es parte del proceso de una gestión pública basada en metas u objetivos, que proporcionen seguridad a la ciudadanía, acerca de la transparencia de sus acciones. Un estado que no utilice un planeamiento estratégico, está sumergido en una incertidumbre antes posibles riesgos que se les pueda presentar. Es así que se cuenta con un Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN) es un acumulado conformado por los órganos y todos los niveles funcionales, teniendo como único fin la coordinación y factibilidad del proceso del planeamiento estratégico nacional; para poder motivar y guiar al desarrollo del país .

Mientras la Ley 28522 CEPLAN, enfoca la intención del sistema de Planeamiento estratégico a orientar y guiar la participación de los diferentes sectores del estado, de esta manera se busca lograr junto con el sector privado un monitoreo para verificar si este planteamiento se está cumpliendo en su totalidad .

Ahora respecto a la dimensión Presupuesto por resultados tiene como finalidad, orientar hacia la igualdad y eficiencia del gasto público; de manera que busca el correcto actuar del estado a favor de la población en general y en todos sus niveles . (Álvarez, J., 2010)

Mayor, J., (2011) es una metodología que se viene implementando de manera proporcional al proceso del presupuesto en todas sus etapas; con la única visión de cumplir con los resultados esperados, el uso correcto y confiable de los recursos del estado. Realizándose una retroalimentación respecto a la asignación del presupuesto público . (p.23)

El presupuesto por resultados permite referirse a la repartición de los patrimonios de presupuestos de recursos y productos; generados en ayuda de la

ciudadanía, los cuales tienen la peculiaridad de poder medir su ejecución . (MEF, 2019)

Programación y formulación presupuestaria Bastidas, D. & Pisconte, J. 2009, respecto a la programación aquí se recauda todo el ingreso económico, y es donde se asigna presupuestalmente sus recursos; así es que se programa según las necesidades y la demanda del gasto.

Mientras que en la formulación se da las actividades que nos ayudan a identificar las responsabilidades logísticas, costos y presupuesto que son de carácter necesario, Para proceder a entregar productos en el programa estratégico de cada institución. (MEF, 2008). En esta etapa se da los indicadores de desempeño que son los que ayudan a realizar la medición de la obtención de los resultados, dirigidos al logro de los objetivos estratégicos; indicándose así, que no está permitido indicadores administrativos . (Bastidas, D. & Pisconte, J. 2009)

Otro punto que forma parte de la gestión pública es la Planificación, en la cual se determina los objetivos y se escoge el camino más adecuado y cercano a la consecución de los objetivos, aunque mantenga cierta incertidumbre; nos ayuda a dibujar una directriz hacia donde seguir. Este proceso engloba a gran parte de los colaboradores que pertenecen a la organización . (Andía, W., 2009, p.55)

Asimismo Bastidas, D. & Pisconte, J. 2009, nos dice que la planificación es el Perú, se por simplemente mantener las apariencias y no entrar en conflictos con los entes rectores de control; ya que sus planes realizados y elaborados dejan mucha insatisfacción, puesto no desempeñan su papel como instrumentos de gestión . (p.31)

Por otro lado, otro punto sobresaliente es la gestión de recursos humanos que engloba a todo el personal que laboran en la entidad, en todos sus niveles, ya sea administrativos o funcionarios ejecutivos . (De la Cruz, I. p.8)

La gestión de recursos humanos se ha convertido hoy en da uno de los problemas más sobresalientes respecto al proceso de gestión pública llevado con eficiencia y eficacia, y todo esto es reflejado en la poca capacidad de gestión de los servidores públicos, quienes más allá de entender las necesidades de los ciudadanos, dilatan el proceso en busca de soluciones, dificultando así el desarrollo

de una gestión pública con miras a tener como referencia al ciudadano. Así mismo se puede hacer referencia al Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos, el cual se encarga del servicio civil y comprende todos los procedimientos, actividades, planes y demás acciones referidas a la gestión del recurso humano. Ya que, gracias a este proceso, se podrá realizar la evaluación de las competencias de cada servidor público . (Bastidas, D. & Pisconte, J. 2009)

Evaluación nos ayuda a poder establecer un observación calificador de todos los consecuencias que se hayan podido obtener y los estragos que estos hayan causado en la entidad; de manera que se pueda establecer si se llegó a cumplir los objetivos y metas presupuestarias; o han existido algunas desviaciones en el caso .

Para esto las etapas de evaluación constan de primera fase en donde se realiza un análisis de como se viene realizando la gestión en base al presupuesto, y si este está siendo efectuado con eficacia y eficiencia. Mientras que en segunda fase se procede a identificar los problemas que haya suscitado en el transcurso de dicho proceso. Y por último y no menos importante la tercera fase, es donde, se formula las medidas correctivas internas y se procede a realizar las sugerencias a los sistemas administrativos . (Bastidas, D. & Pisconte, J. 2009).

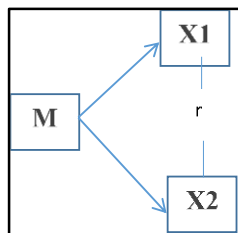
### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

**Tipo de investigación:** La presente investigación presento un tipo de investigación básica. Ya que a través de ella se buscó comprender la problemática y la relación entre sus variables o dimensiones.

**Diseño de investigación:** La presente investigación tuvo como diseño el No experimental ya que no se procedió a manipular las variables, sino solo a estudiar los fenómenos ya existentes. Además de ello el trabajo de investigación fue de diseño descriptivo correlacional, debido a que este diseño se sitúa al grado de correlación entre una o más variables dentro de una misma muestra.

**Esquema:**



**Dónde:**

M= Muestra

X1= variable control Interno

X2= variable gestión Pública

r=relación entre las variables de estudio

### **3.2. Variable y Operacionalización:**

Se identificaron las variables de control y gestión pública; a través de las cuales se construyó la investigación con el fin de obtener la relación existente entre ellas.

**Variable 1:** Control Interno, variable independiente

**Definición Conceptual:** definido como un procedimiento completo realizado por el director o profesional de la entidad, empleado o servidor, diseñado para afrontar, prevenir los riesgos y dar certeza de la obtención de la misión de la institución. (Marco conceptual Contraloría General de la República, 2014).

**Definición Operacional:** Así mismo se tiene que el control interno se analizó mediante un instrumento con las dimensiones de Ambiente de control la evaluación de riesgos, las actividades de control en la institución, la información y comunicación existente en ella; y por último la dimensión monitoreo o supervisión. .

**Indicadores:** Ambiente de control, Evaluación de Riesgos, Actividades de control, Información y Comunicación; y Actividades de Supervisión.

**Ítems:** 22

**Escala de Medición:** Ordinal

**Variable 2:** Gestión Pública, variable dependiente

**Definición Conceptual:** Bastidas, D. & Pisconte, J. (2009), conjunto de acciones, en las que la entidad va en busca de sus objetivos trazados y metas institucionales, de la mano de una directriz establecida por las políticas dadas por el gobierno, A través de este proceso es mediante el cual el estado distribuye los bienes y servicios que le competen a cada institución.

**Definición Operacional:** Así también se tiene a la gestión pública. La cual fue estudiada y recopilada la información a través del instrumento el cual estuvo conformado por las dimensiones pertenecientes a la misma, como un planeamiento estratégico; la dimensión presupuesto por resultados, y la gestión que se ha realizado respecto a la dimensión del recurso humano y la última dimensión respecto a la evaluación.

**Indicadores:** Planeamiento Estratégico, Presupuesto por Resultados, Recurso Humano y Evaluación.

**Ítems:** 16

**Escala de Medición:** Ordinal

**3.3. Población, muestra y muestreo:**

**Población:** En el presente trabajo de investigación la población que se utilizó fue de 90 trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, cuyas funciones están dirigidas al desarrollo de la gestión pública de acuerdo a los planes nacionales e institucionales. Para ello se procedió a tomar en cuenta los criterios:

**De Inclusión:**

- Trabajadores estables
- Trabajadores nombrados
- Trabajadores Cas

**De exclusión:**

- Trabajadores con locación de servicios.
- Practicantes

**Muestra:** La muestra está conformada por 74 trabajadores, seleccionados de la población objeto de estudio a través de la fórmula estadística.

**N=** Población (90 trabajadores)

**n=** Muestra (74 trabajadores)

**Muestreo:** La estudio de investigación realizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se eligió a los individuos de acuerdo al acceso que se tiene en la institución.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:**

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual constó para la variable de estudio control interno de 22 ítems; y para la variable de estudio gestión pública de 16 ítems respectivamente.

La validación del instrumento se realizó a través del juicio de experto, así mismo también se realizó la confiabilidad realizándose una prueba piloto con 10 trabajadores de la muestra en estudio. Estos datos obtenidos fueron procesados por Alfa de Cron Bach, el cual se obtuvo un índice mayor a 0,88 lo cual demostró obtenerse una confiabilidad excelente. (Ver anexo8)

### **3.5. Procedimientos**

Para la presente estudio se derivó a coordinar una carta de presentación por parte del área de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; para poder aplicar los cuestionarios en la Red de Salud Pacifico Sur. Luego de ello se procedió a entregar la carta al Director de la institución, para su aceptación y ejecución del cuestionario a los colaboradores de la entidad. Así se procedió a realizar la selección de la muestra de la investigación teniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión de la presente investigación. Luego se procedió aplicar el cuestionario de control interno y gestión pública.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación utilizó los datos de las variables en estudio, las encuestas fueron procesadas en una base de datos en el programa Microsoft Excel, donde se ordenó, organizó y codificó según las variables.

Luego de ello se procedió a exportar al software estadístico SPSS v26, donde a través del tratamiento estadístico se procedió a elaborar tablas y gráficos de barras utilizando la estadística descriptiva.

En el caso de la contrastación de la hipótesis se empleó la estadística inferencial, la cual mediante la prueba estadística no paramétrica rho Spearman con un nivel de confianza del 95% y una significancia del 5%.

Luego de ellos se procedió a realizar la discusión de los resultados obtenidos mediante la contrastación con los antecedentes y marco teórico. Para luego proceder a la realización de las conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se basa en la originalidad de los datos sin ninguna copia de otro estudio. La información que ha sido recabada mediante la aplicación del instrumento es confidencial y con fines solo para la investigación.

En la investigación se respetó los valores éticos como la protección a las personas, su dignidad, identidad, privacidad y confiabilidad.

Además de ello se garantizó la seguridad de los participantes; en la confiabilidad de la información obtenida, es decir toda la información recopilada estará bajo total y estricta reserva a cargo del investigador.

Se actuó con integridad y con justicia; usando un juicio razonable al tomarse las precauciones para no dar lugar a prácticas injustas.

Además, respetamos el consentimiento de la voluntad de cada uno de los participantes y del titular de la entidad para analizar los resultados obtenidos para la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo general: Determinar la relación entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020**

Tabla 1:

*Relación entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020*

			<b>Control interno</b>	<b>Gestión pública</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control interno</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,747
		Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74	
	<b>Gestión pública</b>	Coeficiente de correlación	,747	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	74	74

Fuente: Base de datos obtenida de la encuesta aplicada

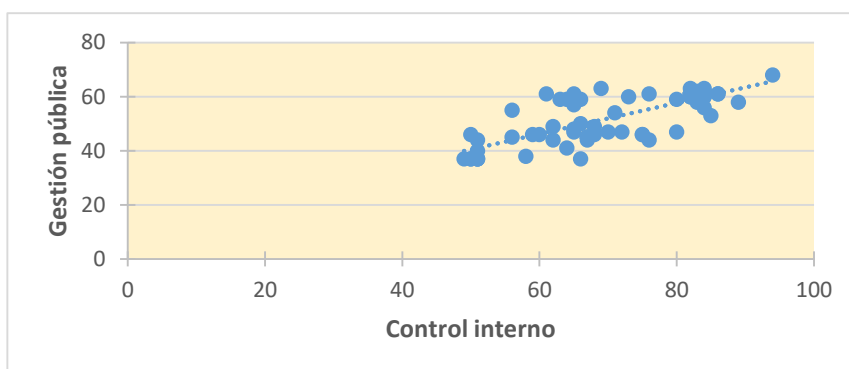


Figura: Dispersión del control interno

**Interpretación:** La tabla 1 desarrolla la prueba de correlación Rho de Spearman el cual obtuvo un índice 0,747 indicando una correlación positiva muy fuerte entre el control interno y la gestión pública, así como una proporcionalidad directa de las mismas. Asimismo, se halló una significancia de  $0,000 < 0,05$ ; lo que atribuye un nivel significativo, por lo que se comprueba la hipótesis, aceptando la hipótesis de investigación, Existe relación significativa entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur en el año 2019.



Tabla 2:

*Control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020*

	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
<b>Control interno</b>	9	12,16%	35	47,30%	30	40,54%
<b>Ambiente de control</b>	7	9,46%	54	72,97%	13	17,57%
<b>Evaluación de riesgos</b>	5	6,76%	46	62,16%	23	31,08%
<b>Actividades de control</b>	10	13,51%	50	67,57%	14	18,92%
<b>Información y comunicación</b>	10	13,51%	51	68,92%	13	17,57%
<b>Actividades de supervisión</b>	14	18,92%	54	72,97%	6	8,11%

Fuente: Base de datos obtenida de la encuesta aplicada.

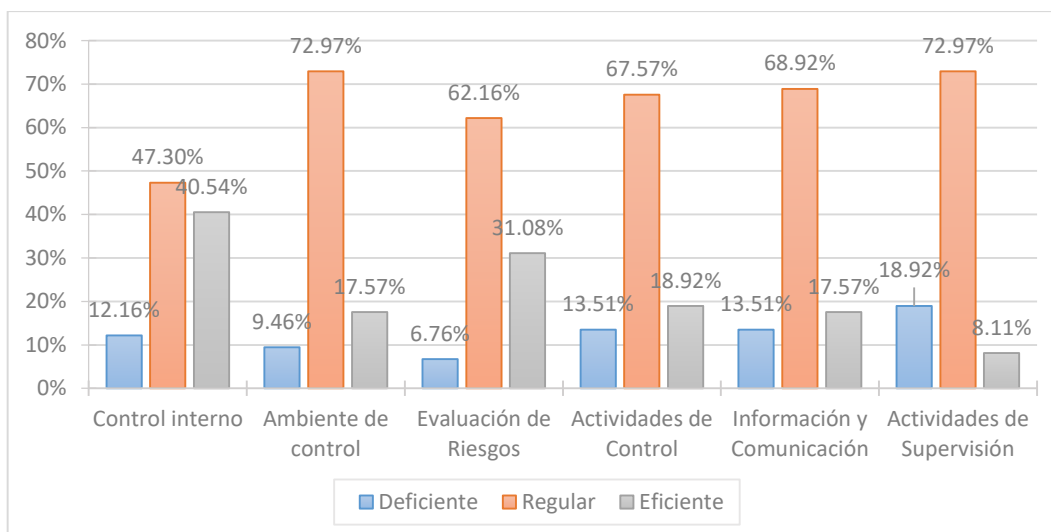


Figura 1:

*Control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020*

**Interpretación:** En la tabla 2 se observa que el control interno según los trabajadores de la Red de Salud Pacifico es 47,30% regular; mientras que para un 40,54% es eficiente y un 12,16% indica que es deficiente; respecto a la dimensión de ambiente de control es 72,97% regular, 17,57% eficiente y 9,46% deficiente; en evaluación de riesgos es 62,16% regular, 31,08% eficiente y 6,76% deficiente; en actividades de control es 67,57% regular, 18,92% eficiente y 13,51% deficiente; en información y comunicación es 68,92% regular, 17,57% eficiente y 13,51% deficiente; en actividades de supervisión es 72,97% regular, 18,92% deficiente y 8,11% eficiente.

Tabla 3:

*Gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020*

	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
<b>Gestión pública</b>	7	9,46%	38	51,35%	29	39,19%
<b>Planeamiento estratégico</b>	5	6,76%	49	66,22%	20	27,03%
<b>Presupuesto por resultados</b>	8	10,81%	49	66,22%	17	22,97%
<b>Recurso humano</b>	10	13,51%	55	74,32%	9	12,16%
<b>Evaluación</b>	5	6,76%	53	71,62%	16	21,62%

Fuente: Base de datos obtenida de la encuesta aplicada.

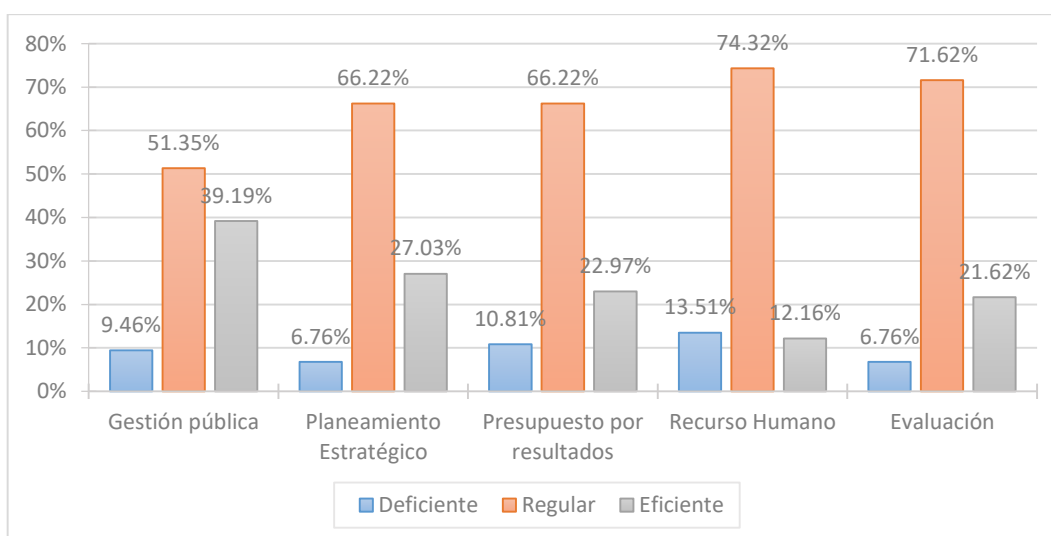


Figura 2:

*Gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020*

**Interpretación:** En la tabla 3 se observa que la gestión pública según los trabajadores de la Red de Salud Pacifico es 51,35% regular; así mismo también indican que un 39,19% es eficiente y un 9,46% indican que es deficiente; respecto a la dimensión planeamiento estratégico es 66,22% regular, 27,03% eficiente y 6,76% deficiente; en presupuesto por resultados es 66,22% regular, 22,97% eficiente y 10,81% deficiente; en recurso humano es 74,32% regular, 13,51% deficiente y 12,16% eficiente; en evaluación es 71,62% regular, 21,62% eficiente y 6,76% deficiente.

Tabla 4:

*Control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020*

Control interno		Gestión pública						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		f	%
		f	%	f	%	f	%		
Ambiente de control	Deficiente	1	1,4%	5	6,8%	1	1,4%	7	9,5%
	Regular	6	8,1%	30	40,5%	18	24,3%	54	73,0%
	Eficiente	0	0,0%	3	4,1%	10	13,5%	13	17,6%
Evaluación de riesgos	Deficiente	3	4,1%	2	2,7%	0	0,0%	5	6,8%
	Regular	4	5,4%	30	40,5%	12	16,2%	46	62,2%
	Eficiente	0	0,0%	6	8,1%	17	23,0%	23	31,1%
Actividades de control	Deficiente	4	5,4%	6	8,1%	0	0,0%	10	13,5%
	Regular	3	4,1%	30	40,5%	17	23,0%	50	67,6%
	Eficiente	0	0,0%	2	2,7%	12	16,2%	14	18,9%
Información y comunicación	Deficiente	4	5,4%	6	8,1%	0	0,0%	10	13,5%
	Regular	3	4,1%	27	36,5%	21	28,4%	51	68,9%
	Eficiente	0	0,0%	5	6,8%	8	10,8%	13	17,6%
Actividades de supervisión	Deficiente	6	8,1%	8	10,8%	0	0,0%	14	18,9%
	Regular	1	1,4%	30	40,5%	23	31,1%	54	73,0%
	Eficiente	0	0,0%	0	0,0%	6	8,1%	6	8,1%

Fuente: Base de datos obtenida de la encuesta aplicada.

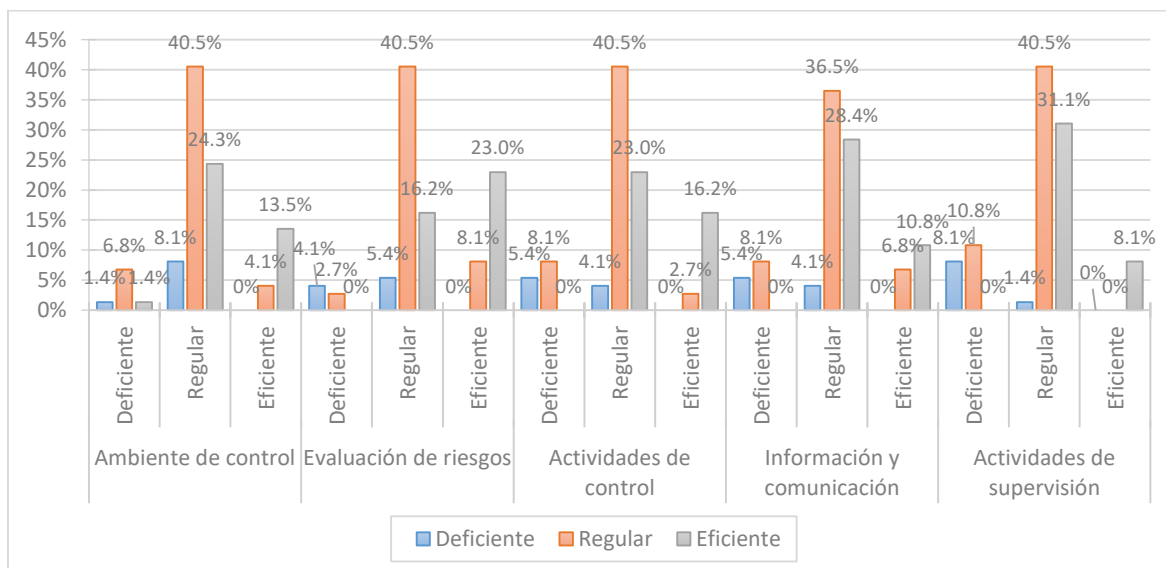


Figura 3:

*Control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020*

**Interpretación:** En la tabla 4 se observa que al relacionar las dimensiones del control interno con la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur un 8,1% indica un ambiente de control regular y gestión pública deficiente, un 40,5% indica un ambiente de control gestión pública regular y un 13,5% indica un ambiente de control y gestión pública eficiente; respecto a la segunda dimensión, un 5,4% indica evaluación de riesgos regular y gestión pública deficiente, un 40,5% indica evaluación de riesgos y gestión pública regular, y un 23,0% indica evaluación de riesgos y gestión pública eficiente; en cuanto a la tercera dimensión, un 5,4% indica actividades de control y gestión pública deficiente, un 40,5% indica actividades de control y gestión pública regular, y un 23% indica actividades de control regular y gestión pública eficiente; para la cuarta dimensión, un 5,4% indica información y comunicación y gestión pública deficiente, un 36,5% indica información y comunicación y gestión pública regular y un 28,4% indica información y comunicación regular y gestión pública eficiente; finalmente para la quinta dimensión del control interno, un 8,1% indica actividades de supervisión y gestión pública deficiente, un 40,5% indica actividades de supervisión y gestión pública regular y un 31,3% indica actividades de supervisión regular y gestión pública eficiente.

## V. DISCUSIÓN

En esta parte se dio a conocer el contraste que se logró en el estudio realizado, respecto a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación y comparándolos con los antecedentes presentados en la parte de marco teórico, para ello se detalla de la siguiente manera:

Al realizar el contraste con el objetivo general. Determinar la relación entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, se obtuvo tras la aplicación del cuestionario a los integrantes de la muestra el cálculo bajo el método de Rho Spearman; el cual indicó  $R_h = 0,747$  indicando una correlación positiva muy fuerte entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur; así mismo se halló una significancia de  $0,000 < 0,05$  lo que atribuye un nivel significativo, con lo cual se da por aceptada la hipótesis de la investigación y rechazando la hipótesis nula. Estos resultados se

relacionan con la investigación de Manta (2019) en su estudio del control interno y gestión pública, en la cual los resultados se hicieron utilizando un análisis estadístico; el cual dio como resultado un  $R_h = 0,741$  que representa una correlación alta con una  $sig. = 0,000 < 0,05$ ; por lo que se admite la correlación entre ambas variables. De igual manera encontramos a Zegarra, J. (2018) en la cual se encuentra un  $Rho = 0,584$ , lo cual indica una correlación positiva moderada entre el control interno y la gestión pública. A diferencia de lo encontrado por Paima, R. (2019) en donde el control interno se utiliza como instrumento de mejora para la gestión pública en un hospital, el cual obtuvo un  $Rho = 0,330$ ;  $sig. = 0,00 < 0,05$ ; es decir existe relación positiva baja entre el control interno y la gestión pública en el Hospital Amazónico de Yarinacocha. Es así que tras los resultados derivados se precisa que un adecuado control interno tiende a tener una relación significativa con la gestión pública; esto repercutirá en el desempeño de los trabajadores y en la manera eficiente y eficaz en la cual se desarrolle los procedimientos administrativos, utilizando controles que garanticen una gestión de calidad para con los ciudadanos.

Siguiendo con la discusión tenemos el contraste del objetivo específico: Identificar el control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur; el cual según el cuestionario aplicado a la muestra nos indica que un 47,30% define al control interno como regular; por lo que se aprecia y evidencia ausencias en el control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur; por lo tanto se debería tomar mayor atención a los distintos procesos en donde se presentan estas debilidades como en actividades de control y actividades de supervisión; estos resultados guardan relación con la investigación De la Cruz, L.O.V; De la Luz Gonzales Reyes, L.; (2017) en su artículo "Statistical Diagnosis Of The Internal Control in a Hospital Institution" ya que este artículo concluye con que al encontrarse un control interno en rango regular, este influye en el desarrollo de los componentes del mismo; así también como en el desempeño de sus colaboradores y en los resultados esperados por las unidades hospitalarias. Ya que según la retrocesión múltiple se obtuvo que régimen que se logre mejorar el desempeño que se realiza en el control interno y en sus componentes; esto ayudará a disminuir la constante evaluación del control interno. Así también se relaciona con lo planteado por Zegarra, J. (2018) en donde el control interno obtuvo un 75,64% regular, según

las personas encuestadas; mientras que un 14,10% indica que es bajo, y un 10,26% indico que es alto. A diferencia de lo obtenido por Manta, J. (2019) en donde el control interno se encuentra en un rango bueno con un 59%; mientras que un 31% indica que es regular y un 1% es excelente. Por lo que para las instituciones públicas el control interno debería ser parte fundamental para la correcta administración y gestión de los recursos públicos; por ende se debe utilizar como herramienta de control, ya que beneficia al desempeño en la gestión que sus colaboradores realicen en consecuencia del logro de sus objetivos.

Continuando con el contraste del objetivo específico 2: Describir la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, tras aplicar el instrumento a la muestra seleccionada se obtuvo que la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur se muestra en un 51,35% regular,; por lo tanto esto nos hace ver que la gestión pública presenta ciertos inconvenientes en su desarrollo; y en sus distintos procesos como en la capacidad de su recurso humano; y en una evaluación de su presupuesto por resultados, debiéndose corregir estas falencias para un mejor rendimiento de la administración pública desarrollada por los trabajadores de la institución. Estos resultados guardan relación con lo planteado por López D. (2017), en su tesis "Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016; en el cual sus resultados fueron procesados estadísticamente, es así que se obtuvieron los siguientes resultados en donde el 54,4% de los trabajadores indican que la gestión pública se da en un nivel medio en la municipalidad, mientras que un 23.5 % indica que se da en un nivel alto; y un 22,1% indican que se da en un nivel bajo. A diferencia de Manta, J. (2019) en el cual se obtuvo que la gestión pública obtiene un 55% buena, un 38% regular y un 7% excelente. Y por otro lado tenemos a Villela, N. (2017) el cual nos indica que la gestión pública regional obtuvo un 85% de aprobación, y un 15 % de desaprobación.

Es así que respecto al objetivo específico Analizar la relación del control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur; tras la aplicación del cuestionario a la muestra, se obtuvo los resultados indicados en la tabla 4 en donde se observa que al relacionar las variables control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur un 39,19%

indica que se da de manera regular, con un ambiente de control y gestión pública regular con un 40,5%; de igual manera para evaluación de riesgos; mientras que para actividades de control y gestión pública se obtuvo un 40,5% regular; así para información y comunicación en gestión pública se indica un 36,5% de manera regular, y para actividades de supervisión gestión pública se obtuvo un 40,5% regular; además de ello se consiguió una relación la cual nos indica una  $\text{sig.}=0,000 < 0,05$ ; lo que atribuye un nivel significativo, nos muestra que se debe mejorar la aplicación de los controles y los procedimientos establecidos en los componentes para llegar a mejorar el desempeño en los trabajadores, y así poder obtener el cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Es así que estos resultados se relacionan con Manta, (2019), en su tesis “El control interno y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Vicente de Cañete 2019”, en este trabajo de investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión pública en la Municipalidad, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados, un 51% de los trabajadores indican una relación de control interno y gestión pública buena, mientras que un 38% indicaron que esta relación se da de manera regular, y un 2% de manera excelente; por lo que se entiende que al obtenerse un control interno y gestión pública en una tendencia regular, se debe mejorar en el desarrollo de los procesos y en el desempeño de los trabajadores de la Red de Salud, con esto se busca mejorar la eficiencia y eficacia de la administración de los recursos y del cumplimiento de los objetivos institucionales.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** Se determinó un  $\text{Rho}=0,747$  indicando una correlación positiva muy fuerte entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, con una  $\text{sig.}=0,000 < 0,05$ .

**Segunda:** Se concluye que el control interno en los trabajadores de la Red de salud Pacifico sur se da de manera regular con un porcentaje de un 47,30%.

**Tercera:** Se describió una gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur con un porcentaje regular de 51,35%.

**Cuarta:** En el análisis de la relación entre control interno y gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud se obtuvo un 39,19% en el cual indican una relación regular, un ambiente y gestión pública con un 40,5% regular, evaluación de riesgos y gestión pública regular con un 40,5%; en actividades de control y gestión pública con un 40,5%, y en información y comunicación y gestión pública regular con un 36,5%, y por ultimo actividades de supervisión y gestión pública con un 40,5% regular.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** A la institución tener en cuenta al control interno como un instrumento de supervisión en el desempeño de los trabajadores y en su accionar en los distintos procesos de gestión; para así asumir este servicio con un enfoque de mejora y constante resguardo de los intereses económicos y operativos de la institución, desveloniendose en el desempeño de sus labores de manera transparente y en beneficio de la sociedad.

**Segundo:** Se recomienda mantener el camino de una correcta aplicación y uso del control interno, en los diferentes procesos ejecutados por los trabajadores, supervisando el desarrollo de las mismas; para una mejor obtención de resultados; y de esta manera lograr que en sus distintos componentes del control interno este siga en aumento del cumplimiento tanto de metas como de los objetivos que se plantea la institución.

**Tercero:** Mantener la línea en base a una continua mejora en la gestión pública desarrollada por los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur; estableciendo lineamientos y principios que garanticen el uso adecuado de los recursos proporcionados por el estado, así de esta manera se mantendrá un camino rumbo a la eficiencia y eficacia en la administración y atención de las necesidades de la población.



**Cuarto:** Proporcionar todos los mecanismos y herramientas necesarias para trabajar de la mano con un control interno rumbo a la eficiencia, que complemente el buen manejo de la gestión pública por parte de los trabajadores; con una constante evaluación y planificación por parte de los funcionarios responsables. Así de esta manera se puede mantener una transparencia en la gestión que brinde una satisfacción en la atención de las necesidades de la ciudadanía.

## REFERENCIAS

- Álvarez, (2010). *Presupuesto por Resultados y Presupuesto Participativo*. Lima, Perú: Pacífico Editores.
- Alvites, (2018). El Código de Ética de la Función Pública y la Mejora de la Gestión Pública de la Sede Central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35211>
- Andía, (2009). *Gestión pública. Pautas para la aplicación de los Sistemas Administrativos*. Perú: Centro de Investigación y Capacitación Empresarial.
- Argandoña, (2010). *Control interno y administración de riesgo en la Gestión Pública*. Perú: Marketing Consultores.
- Bastidas, y Pisconte, (2009). *Gestión Pública. Programa de formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas*. Perú: IDEA Internacional Oficina Región Andina. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/\\$FILE/Gesti%C3%B3n\\_P%C3%ABblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABblica.pdf)
- Celestino. (2017), Nivel de cumplimiento del proceso de control interno en el área de tesorería de la Dirección de Transportes y Comunicaciones de Ancash, 2016. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12824>
- CEPAL (2014). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe*. Chile: Naciones Unidas. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf)

- Charry, (2013). *El control interno y los principios de evaluación de gestión en las entidades del Estado*. Bogotá, Colombia.: Editorial Asociación colombiana de administradores.
- Claros, (2012). *El Control Interno como herramienta de Gestión y Evaluación*. Lima, Perú: Instituto Pacífico SAC.
- Contraloría General de la República. (2014) *Marco conceptual del Control Interno*. Lima, Perú: La Contraloría. Recuperado de: [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)
- Contraloría General de la República. (2014). *Sistema de Control Interno*. Lima, Perú: La Contraloría. Recuperado de: [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/index.html](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html)
- Contraloría General de la República. (2015). *Órgano de Control Institucional*. Lima, Perú: La Contraloría. Recuperado de: [https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/CGRNew/as\\_contraloria/as\\_portal/Conoce\\_la\\_contraloria/SistemaNacionalControl/OficinasControl/](https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/CGRNew/as_contraloria/as_portal/Conoce_la_contraloria/SistemaNacionalControl/OficinasControl/)
- Contraloría General de la República. (2016). *Rendición de Cuentas*. Lima, Perú: La Contraloría. Recuperado de: <http://www.rendiciondecuentas.gob.pe/marcolegal.asp>
- Contreras, (2009). *Planeamiento estratégico en bibliotecas y centros de documentación*. Lima, Perú: OSREVI.
- Dca. (2017). *Importancia de la Gestión Pública*. Diario de Centro América. Recuperado de: [https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/importancia-de-la-gestion-publica-i/-](https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/importancia-de-la-gestion-publica-i/)
- De la Cruz y De la Luz Gonzales Reyes. (2017). *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 16 (2) 294. Recuperado de: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

85026218696&partnerID=40&md5=48ee5aa3d447e82b94dc6440878f3  
e10

De la Cruz, (2015). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Aula Mentor.  
Recuperado de:  
[http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion\\_recursos\\_humanos.pdf](http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf)

Estupiñan. (2002). *Control interno y fraudes con base en los ciclos transaccionales: análisis de informe Coso I y II*. Eco 3era Edición. Bogotá. Colombia

Goldfinch, y Yanamoto, (2019) *Australian Journal of public Administración*. 78 (1) (79-80). Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/1476-8500.12330>

Lambvoska, y Yordanov, (2020). *Team Journal*. 9 (2) 662. Recuperado de: <https://doi.org/10.18421/tem92-32>

Ley 28522 Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), Lima, Perú, 25 de mayo de 2005. Recuperado de: <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/LEY-N-28522.pdf>

Ley Nº 27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Lima, Perú, 23 de julio de 2002. Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>

Ley Nº 28716. Ley de Control Interno de las entidades del Estado, Lima, Perú, 18 de abril de 2006. Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf>

López. (2017). *Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay*, 2016. (Tesis de Maestría). Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11999/lopez\\_od.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11999/lopez_od.pdf?sequence=1)

- Maita, (2018), Implementación del Control Interno y su Influencia en el desempeño de la Institución Administradora de fondos de aseguramiento en salud del Ejército del Perú. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2515>
- Manta. (2019). El control interno y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Vicente de Cañete 2019. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37394>
- Mantilla, (2009). *Control interno: informe COSO*. (4ª Ed.). Bogotá, Colombia: EcoeEdiciones. Recuperado de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/04/Auditori%CC%81a-del-Control-Interno-4ed.pdf>
- Mayor, (2011). *La metodología del Presupuesto por Resultados*. Perú: Gestión Pública y Desarrollo. p, 23-28.
- Meléndez, (2016). *Control interno*. Chimbote, Perú: ULADECH-católica.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2008). *Guía metodológica para la Programación Presupuestaria Estratégica*. Perú: MEF recuperado de: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/ppr/guia\\_metodologica\\_completa.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/guia_metodologica_completa.pdf)
- Ministerio de economía y Finanzas. (2015). Órgano de Control Institucional. Perú: MEF. Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/es/component/content/article?id=555:organo-de-control>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Presupuesto por Resultados*. Perú: MEF. Recuperado de: <https://www.gob.pe/843-ministerio-de-economia-y-finanzas-presupuesto-por-resultados>
- Montañez, Pozo, Prado y Chávez, (2020). Emerging public management: Some features from a theoretical, perspective. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 25. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.37960/revista.v25i89.31377>

- Mori, (2018). *Implementación del Sistema de Control Interno y su eficacia en la Gestión Contable de la Cooperativas de Ahorro y Crédito del Cercado de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3844>
- Moura de Sosa y Zanievicz (2016). "Gestão Pública Estadual: Percepção Dos Gestores sobre A Qualidade Dos Controles Internos". *Revista Catarinense da Ciencia Contabil.* 15 (46). 47. Recuperado de: <https://doaj.org/article/723f7150ea744e958e510cea2ac8e998>
- Paima, (2019) *El control interno como Instrumento de mejora en la Gestión Pública del Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2019*. (Tesis de Doctorado) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.1269274425>
- Perri, (27 de Marzo, 2015) *¿Qué pasó con el supuesto éxito de gestión pública en el Reino Unido?* Governate, BID. [Blog Post]. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/que-paso-con-el-supuesto-exito-de-gestion-publica-en-el-reino-unido/>
- Pozzi, (2019). *EEUU Multa a KPMG por alterar auditorias con datos robados y hacer trampas en sus exámenes de sus analistas*. *Diario El País*. Recuperado de: [https://elpais.com/economia/2019/06/17/actualidad/1560788639\\_169237.html](https://elpais.com/economia/2019/06/17/actualidad/1560788639_169237.html)
- Ramírez, (2017). *Evaluación del Sistema de control interno en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay-2017*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12024>
- Sarmiento, (28 de octubre del 2019) *Se han perdido 1.400 millones de dólares por los perjuicios económicos generados por los casos de corrupción*. *La Republica*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2019/10/28/contraloria-se-han-pedido-1400-millones-de-dolares-por-los-perjuicios-economicos-generados-por-los-casos-de-corrupcion/>

- Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre. (2017). Sistema de Control Interno Lima, Perú: SERFOR. Recuperado de: <https://www.serfor.gob.pe/somos-serfor/sistema-de-control-interno>
- Silva, (13 de enero del 2019) Necesidad de rendición de cuentas en la gestión pública. El comercio 2019. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/opinion/necesidad-rendicion-cuentas-gestion-publica-magali-silva-noticia-596923-noticia/>
- Sotomayor, (2008). *Auditoría Administrativa. Proceso y aplicación*. México: McGraw Hill.
- Solo el 25% de entes públicos tienen control interno. El comercio 2015. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/contraloria-25-entes-publicos-control-interno-205028-noticia/>
- Standards for internal control in the Federal Government. (2014) Estados Unidos. Recuperado de <http://purl.fdlp.gov/GPO/gpo43156>
- Torres, (2012). *Marco conceptual de la gerencia pública para América Latina*. México: Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/marco2008-1.pdf>
- Villela, (2017). La Gestión Pública Regional y la Evaluación del Avance del Proyecto Costa Verde, Tramo Callao, 2016. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7445>
- Vizcarra, (2013). *Normas Internacionales de Auditoría y Control de Calidad*. Lima: Editorial El Pacífico S.A.
- Werner y Gehrke, (2019). Identifying the Absence of Effective Internal Controls: An Alternative Approach for Internal Control Audits. Journal Of Information System. 33(2). 205. Recuperado: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=25eb21cb-f7da-4f98-a00a-601c2a86a843%40pdc-v-sessmgr04>
- Zegarra, (2018) “Control interno y gestión pública en trabajadores del Gobierno Regional sede central de Abancay, ejercicio 2018” (Tesis de Maestria)

Recuperado de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28133/zegarra\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28133/zegarra_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	Escala de Medición						
						Naturaleza	Escala					
<b>Control Interno</b>	El control interno es definido como un procedimiento completo realizado por el director o titular de la entidad, funcionario o servidor, diseñado para afrontar, prevenir los riesgos y dar seguridad de la consecución de la misión de la entidad; es decir, es la gestión orientada a minimizar los posibles riesgos. (Marco conceptual Contraloría General de la Republica, 2014)	La Variable Control Interno está compuesta por dimensiones de Evaluación de Riesgos, Actividades de control e Información y comunicación. La información se procederá a obtener a través de la realización de un cuestionario de preguntas; cada dimensión especificada estará compuesta por un conjunto de ítems y su respectiva valoración.	Ambiente de control	-Integridad y valores éticos -Estructura organizacional	1-2 3-4	Cualitativa	Ordinal					
			Evaluación de Riesgos	- Administración de riesgos. - Identificación de Riesgos. - Medidas preventivas. - Procedimientos. - Responsabilidad	5 6 7 8 9			Control interno deficiente: [22-51]				
				Actividades de Control	-Rendición de cuentas. - Políticas aplicables. - Seguimiento y revisión. - Segregación de funciones. - Verificación				10-11 12 13 14 15	Control interno regular: [52-81]		
					Información y Comunicación				- Procesamiento de información. Sistemas de información. - Confiabilidad		16- 17 18 19	Control interno eficiente: [82-110]
									Actividades de Supervisión		-Actividades de prevención y monitoreo. -Seguimiento de resultados	

<b>Gestión Pública</b>	Bastidas, D. & Pisconte, J. (2009), Gestión Pública se basa en un conjunto de acciones, en las que la entidad va en busca de sus objetivos trazados y metas institucionales, de la mano de una directriz establecida por las políticas dadas por el gobierno, es decir, decretadas por el Estado. A través de este proceso es mediante el cual el estado distribuye los bienes y servicios que le competen a cada institución.	La Variable Gestión pública está compuesta por dimensión de Planeamiento Estratégico, Presupuesto por resultados, recurso humano y evaluación. La información se procederá a obtener a través de la realización de un cuestionario de preguntas; cada dimensión especificada estará compuesta por un conjunto de ítem y su respectiva valoración.	Planeamiento Estratégico	-Metas y objetivos realistas. - Transparencia. - Cultura organizacional. - Fortalezas organizativas.	1 -2 3 4 5	Cualitativo Ordinal  Gestión pública deficiente: [16-37]  Gestión pública regular: [38-59]  Gestión pública eficiente: [60-80]
			Presupuesto por resultados	- Recursos Públicos. - Programación y formulación - Planificación Presupuestal - Resultados esperados.	6 7 8 9	
			Recurso Humano	- Capacidad de Gestión - Competencias - Eficiencia	10 11 12	
			Evaluación	- Análisis integral. - Conocimientos. - Calificaciones - Medidas correctivas	13 14 15 16	

**ANEXO 02:****INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****CUESTIONARIO: Control Interno**

Control Interno y Gestión Pública en la Red de Salud Pacifico Sur, 2020

Introducción: Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende obtener información acerca del control interno; para lo cual se le solicita responder todas las preguntas. Cabe precisar que no se verá afectado en ningún término, ya que se mantendrá en absoluta confidencialidad.

Instrucciones: Marque con un (X) la alternativa que usted considere acertada, recuerda que solo debe marcar una opción por cada ítem, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	TD	ED	ND	DA	TD
01	La Red de Salud Pacifico Sur aplica un código de ética e integridad debidamente aprobado y difundido entre los trabajadores y funcionarios					
02	Se fomenta e impulsa la práctica de los valores institucionales en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur					
03	En su opinión la entidad establece las estructuras y niveles de dirección acordes con la experiencia y competencia según el rol que desempeñan.					
04	En la Red de Salud la conformación de la estructura orgánica apoya el logro de los objetivos estratégicos de la institución.					
05	La Red de Salud Pacifico Sur cuenta o ha desarrollado un plan de actividades para la administración de riesgos en los trabajadores					
06	La institución ha establecido una matriz de los riesgos debidamente identificados y evaluados					
07	En su opinión se han aplicado medidas preventivas en la evaluación de riesgos en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur					
08	Percibe que los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur están cumpliendo con eficacia las normas y procedimientos establecidos					
09	Los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur fomentan e impulsan con responsabilidad el cumplimiento de metas					
10	En la Red de Salud Pacifico Sur se cuenta con procedimientos y lineamientos definidos para establecer la rendición de cuentas en los trabajadores					

<b>N°</b>	<b>Items</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>ND</b>	<b>DA</b>	<b>TD</b>
11	Se ve reflejado los resultados de las rendiciones de cuentas aplicadas en las actividades de control a los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur					
12	Existe un cuidado del cumplimiento de las políticas aplicables en todos los procesos y procedimientos de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur					
13	En su opinión los trabajadores realizan el seguimiento y revisión a las medidas de control implementadas					
14	La segregación de funciones ha sido debidamente distribuida al personal que integran en procesos, para que así se evite el fraude.					
15	En la Red de Salud Pacifico Sur se verifica los procesos, actividades o tareas realizadas por los trabajadores					
16	En su opinión el procesamiento de información por parte de los trabajadores es oportuno y de utilidad.					
17	Considera que los trabajadores generan y obtienen información relevante para la institución					
18	Considera que los distintos áreas cuentan con sistemas de información interconectadas para una retroalimentación por parte de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur					
19	En su opinión los trabajadores aplican la confiabilidad respecto a la información obtenida					
20	Los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur a su parecer realizan actividades de prevención y monitoreo					
21	A su opinión las recomendaciones en la etapa del monitoreo se han aplicado en el momento adecuado					
22	A su opinión se ha realizado el seguimiento a la implementación de las mejoras realizadas en el monitoreo por parte de los trabajadores					

## CUESTIONARIO: Gestión Pública

Control Interno y Gestión Pública en la Red de Salud Pacífico Sur, 2020

Introducción: Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende obtener información acerca del control interno; para lo cual se le solicita responder todas las preguntas. Cabe precisar que no se verá afectado en ningún término, ya que se mantendrá en absoluta confidencialidad.

Instrucciones: Marque con un (X) la alternativa que usted considere acertada, recuerda que solo debe marcar una opción por cada ítem, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	MM	M	R	B	MB
01	En su opinión cómo calificaría usted el cumplimiento de las metas realistas programadas en el planeamiento estratégico por parte de los trabajadores					
02	Como califica la fijación y cumplimiento de los objetivos de la institución					
03	Cuáles fueron los resultados de la transparencia aplicada en el planeamiento estratégico en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur					
04	Como percibe el desarrollo y cumplimiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur					
05	Cuál sería su calificación respecto al efecto que ocasiona las fortalezas organizativas en el planeamiento estratégico en los trabajadores					
06	Como califica la obtención y uso de los recursos públicos en la dimensión Presupuesto por resultado en los trabajadores					
07	Cuál sería su calificación acerca del resultado de la gestión de programación y formulación en el presupuesto por resultados en los trabajadores.					
08	A su opinión cómo evalúa usted el resultado obtenido en la planificación en el presupuesto por resultados en los trabajadores					
09	Como considera usted el cumplimiento acerca de los resultados esperados en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur					
10	Como considera usted el desarrollo y cumplimiento de la Capacidad de gestión en los trabajadores					
11	Cuál es su calificación respecto a las competencias mostradas en el desarrollo de sus funciones por los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur					

N°	Ítems	MM	M	R	B	MB
12	Cuál es su calificación respecto a la eficiencia y eficacia del recurso humano en los trabajadores de la red de salud pacifico sur					
13	Como califica usted el resultado del análisis integral en la evaluación en los trabajadores de la red					
14	Cuál es su opinión respecto al efecto obtenido de los conocimientos en la evaluación de los trabajadores					
15	Cómo calificaría usted el resultado de las calificaciones en la evaluación en los trabajadores					
16	En su opinión cual es la calificación respecto a la aplicación de medidas correctivas en la evaluación de los trabajadores					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CONTROL  
INTERNO**

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>	
<b>1) Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para evaluar el control interno
<b>2) Autor: Adaptación:</b>	Eliana del Pilar Jara López
<b>3) N° de Ítems:</b>	22
<b>4) Administración</b>	Individual
<b>5) Duración</b>	25 minutos
<b>6) Población</b>	74 trabajadores
<b>7) Finalidad</b>	Identificar el control interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020
<b>8) Materiales</b>	Cuadernillo de ítems, plantilla de calificación.
<b>9) Codificación:</b>	<i>Este cuestionario evalúa cinco dimensiones: I. Ambiente de control (ítems 1-4); II. Evaluación de riesgos (ítems 5-9); III. Actividades de control (ítems 10-15); IV. Información y comunicación (16-19); V. Actividades de supervisión (20-22). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</i>
<b>10) Propiedades Psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b></p> <p>La confiabilidad del instrumento (cuestionario) que mide el CONTROL INTERNO de los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <math>\alpha = 0.887</math> y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de <math>r = 0.846</math>, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p>

**Validez:**

La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la materia.

**11) Observaciones:**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: deficiente [22-51], regular: [52-81] y eficiente: [82-110]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL GESTIÓN PÚBLICA

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>	
<b>1) Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para evaluar la gestión pública
<b>2) Autor: Adaptación:</b>	Eliana del Pilar Jara López
<b>3) N° de Ítems:</b>	16
<b>4) Administración</b>	Individual
<b>5) Duración</b>	25 minutos
<b>6) Población</b>	74 trabajadores
<b>7) Finalidad</b>	Describir la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020
<b>8) Materiales</b>	Cuadernillo de ítems, plantilla de calificación.
<b>9) Codificación:</b>	<i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones: I. Planeamiento estratégico (ítems 1-5); II. Presupuesto por resultados (ítems 6-9); III. Recurso humano (ítems 10-12); IV. Evaluación (ítems 13-16). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</i>



#### **10) Propiedades Psicométricas:**

##### **Confiabilidad:**

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) que mide la GESTIÓN PÚBLICA de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha = 0.882$  y una Correlación de Pearson máxima de aporte de cada ítem con el total de  $r = 0.856$ , lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

##### **Validez:**

La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la materia.

#### **11) Observaciones:**

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: deficiente [16-37], regular: [38-59] y eficiente: [60-80]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados

**ANEXO 03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**TITULO DE LA TESIS: El Control interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020.**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CONTROL INTERNO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente d	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>CONTROL INTERNO</b>	Ambiente de Control	Integridad y valores éticos	1. La Red de Salud Pacifico Sur aplica un código de ética e integridad debidamente aprobado y difundido entre los trabajadores y funcionarios						X		X		X						
			2. Se fomenta e impulsa la práctica de los valores institucionales en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur.								X		X		X				
		Estructura Organizacional	3. En su opinión la entidad establece las estructuras y niveles de dirección acordes con la experiencia y competencia según el rol que desempeñan.									X		X		X			
			4. Esta de acuerdo con la conformación de la estructura orgánica para el logro de los objetivos estratégicos de la institución									X		X		X			
	Evaluación de Riesgos	Administración de Riesgos	5. La Red de Salud Pacifico Sur cuenta o ha desarrollado un plan de actividades para la administración de riesgos en los trabajadores.						X		X		X		X				
			Identificación de riesgos	6. La institución ha establecido una matriz de los riesgos debidamente identificados y evaluados.								X		X		X			
		Medidas preventivas	7. En su opinión se han aplicado medidas preventivas en la evaluación de riesgos en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur									X		X		X			
			Procedimientos	8. Percibe que los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur están cumpliendo con eficacia las normas y procedimientos establecidos								X		X		X			

		Responsabilidad	9. A su opinión los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur fomentan e impulsan con responsabilidad el cumplimiento de metas							X		X		X		X	
	Actividades de Control	Rendición de Cuentas	10. En la Red de Salud Pacífico Sur se cuenta con procedimientos y lineamientos definidos para establecer la rendición de cuentas en los trabajadores									X		X		X	
			11. Cuál es su opinión respecto a los resultados de las rendiciones de cuentas aplicadas en las actividades de control a los trabajadores												X		X
		Políticas aplicables	12. Existe un cuidado del cumplimiento de las políticas aplicables en todos los procesos y procedimientos de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur									X		X		X	
		Seguimiento y revisión	13. En su opinión los trabajadores realizan el seguimiento y revisión a las medidas de control implementadas									X		X		X	
		Segregación de Funciones	14. La segregación de funciones ha sido debidamente distribuida al personal que integran en procesos, para que así se evite el fraude									X		X		X	
		Verificación	15. En la Red de Salud Pacífico Sur se verifica los procesos, actividades o tareas realizadas por los trabajadores.									X		X		X	
	Información y Comunicación	Procesamiento de Información	16. En su opinión el procesamiento de información por parte de los trabajadores es oportuno y de utilidad.									X		X		X	
			17. Considera que los trabajadores generan y obtienen información relevante para la institución.									X		X		X	
		Sistemas de Información	18. Considera que los distintos áreas cuentan con sistemas de información interconectadas para una retroalimentación por parte de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur									X		X		X	



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

OBJETIVO: Identificar el Control Interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur

DIRIGIDO A: \_\_\_\_\_ 74 Trabajadores \_\_\_\_\_

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Olivos Jiménez Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Post firma

DNI 41769054

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS: El Control interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020.**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA RED**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				MUY MALA	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
									S I	N O	S I	N O	S I	NO	S I	NO							
GESTION PUBLICA	Planeamiento estratégico	Metas y objetivos realistas	1. En su opinión cómo calificaría usted el cumplimiento de las metas realistas programadas en el planeamiento estratégico por parte de los trabajadores											X				X					
			2. Como califica la fijación y cumplimiento de los objetivos de la institución													X				X			
		Transparencia	3. Cuáles fueron los resultados de la transparencia aplicada en el planeamiento estratégico en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur									X				X				X			
			Cultura Organizacional	4. Como percibe el desarrollo y cumplimiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur												X				X			
				Fortalezas Organizativas	5. Cuál sería su calificación respecto al efecto que ocasiona las fortalezas organizativas en el planeamiento estratégico en los trabajadores												X				X		

	Presupuesto por Resultados	Recursos públicos	6. Como califica la obtención y uso de los recursos públicos en la dimensión Presupuesto por resultado en los trabajadores											X		X		X			
		Programación y formulación	7. Cuál sería su calificación acerca del resultado de la gestión de programación y formulación en el presupuesto por resultados en los trabajadores												X		X		X		
		Planificación presupuestal	8. A su opinión cómo evalúa usted el resultado obtenido en la planificación en el presupuesto por resultados en los trabajadores												X		X		X		
		Resultados esperados	9. Como considera usted el cumplimiento acerca de los resultados esperados en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur												X		X		X		
	Recurso Humano	Capacidad de Gestión	10. Como considera usted el desarrollo y cumplimiento de la Capacidad de gestión en los trabajadores												X		X		X		
		Competencias	11. Cuál es su calificación respecto a las competencias mostradas en el desarrollo de sus funciones por los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur												X		X		X		
		Eficiencia	12. Cuál es su calificación respecto a la eficiencia y eficacia del recurso humano en los trabajadores de la red de salud pacifico sur												X		X		X		
	Evaluación	Análisis Integral	13. Como califica usted el resultado del análisis integral en la evaluación en los trabajadores de la red												X		X		X		
		Conocimientos	14. Cuál es su opinión respecto al efecto obtenido de los conocimientos en la evaluación de los trabajadores														X		X		

		Calificaciones	15. Cómo calificaría usted el resultado de las calificaciones en la evaluación en los trabajadores											X		X		X		
		Medidas correctivas	16. En su opinión cuál es la calificación respecto a la aplicación de medidas correctivas en la evaluación de los trabajadores							X				X		X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma  
DNI: 41769054



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

OBJETIVO: Describir la Gestión Pública en los trabajadores de la Re de Salud Pacifico Sur.

DIRIGIDO A: 74 trabajadores \_\_\_\_\_

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Olivos Jiménez Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Post firma  
DNI : 41769054

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)





		Confiabilidad	19. En su opinión los trabajadores aplican la confiabilidad respecto a la información obtenida							X		X		X		
	Actividades de Supervisión	Actividades de Prevención y Monitoreo	20. Los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur a su parecer realizan actividades de prevención y monitoreo									X		X		X
		Seguimientos de Resultados	21. A su opinión las recomendaciones en la etapa del monitoreo se han aplicado en el momento adecuado							X		X		X		
			22. A su opinión se ha realizado el seguimiento a la implementación de las mejoras realizadas en el monitoreo por parte de los trabajadores										X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma  
DNI: 16744141

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

OBJETIVO: Identificar el Control Interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur

DIRIGIDO A: \_\_\_\_\_ 74 Trabajadores \_\_\_\_\_

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Post firma

DNI 16744141

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** El Control interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA RED

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY MALA	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>GESTION PUBLICA</b>	Planeamiento estratégico	Metas y objetivos realistas	1. En su opinión cómo calificaría usted el cumplimiento de las metas realistas programadas en el planeamiento estratégico por parte de los trabajadores						X			X				X		
			2. Como califica la fijación y cumplimiento de los objetivos de la institución									X				X		
		Transparencia	3. Cuáles fueron los resultados de la transparencia aplicada en el planeamiento estratégico en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur									X				X		
		Cultura Organizacional	4. Como percibe el desarrollo y cumplimiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur									X				X		
		Fortalezas Organizativas	5. Cuál sería su calificación respecto al efecto que ocasiona las fortalezas organizativas en el planeamiento estratégico en los trabajadores									X				X		

Presupuesto por Resultados	Recursos públicos	6. Como califica la obtención y uso de los recursos públicos en la dimensión Presupuesto por resultado en los trabajadores								X		X		X		X		
	Programación y formulación	7. Cuál sería su calificación acerca del resultado de la gestión de programación y formulación en el presupuesto por resultados en los trabajadores										X		X		X		
	Planificación presupuestal	8. A su opinión cómo evalúa usted el resultado obtenido en la planificación en el presupuesto por resultados en los trabajadores										X		X		X		
	Resultados esperados	9. Como considera usted el cumplimiento acerca de los resultados esperados en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur										X		X		X		
Recurso Humano	Capacidad de Gestión	10. Como considera usted el desarrollo y cumplimiento de la Capacidad de gestión en los trabajadores								X		X		X		X		
	Competencias	11. Cuál es su calificación respecto a las competencias mostradas en el desarrollo de sus funciones por los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur										X		X		X		
	Eficiencia	12. Cuál es su calificación respecto a la eficiencia y eficacia del recurso humano en los trabajadores de la red de salud pacifico sur										X		X		X		
Evaluación	Análisis Integral	13. Como califica usted el resultado del análisis integral en la evaluación en los trabajadores de la red								X		X		X		X		
	Conocimientos	14. Cuál es su opinión respecto al efecto obtenido de los conocimientos en la evaluación de los trabajadores												X		X		

		Calificaciones	15. Cómo calificaría usted el resultado de las calificaciones en la evaluación en los trabajadores								X	X		X		
		Medidas correctivas	16. En su opinión cuál es la calificación respecto a la aplicación de medidas correctivas en la evaluación de los trabajadores						X		X		X			

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma

DNI: 16744141



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

OBJETIVO: Describir la Gestión Pública en los trabajadores de la Re de Salud Pacifico Sur.

DIRIGIDO A: 74 trabajadores \_\_\_\_\_

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Post firma  
DNI : 16744141

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS: El Control interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020.**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CONTROL INTERNO EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente d	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>CONTROL INTERNO</b>	Ambiente de Control	Integridad y valores éticos	1. La Red de Salud Pacifico Sur aplica un código de ética e integridad debidamente aprobado y difundido entre los trabajadores y funcionarios						X			X		X						
			2. Se fomenta e impulsa la práctica de los valores institucionales en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur.									X		X						
		Estructura Organizacional	3. En su opinión la entidad establece las estructuras y niveles de dirección acordes con la experiencia y competencia según el rol que desempeñan.										X		X					
			4. Esta de acuerdo con la conformación de la estructura orgánica para el logro de los objetivos estratégicos de la institución										X		X		X			
	Evaluación de Riesgos	Administración de Riesgos	5. La Red de Salud Pacifico Sur cuenta o ha desarrollado un plan de actividades para la administración de riesgos en los trabajadores.							X			X		X					
			6. La institución ha establecido una matriz de los riesgos debidamente identificados y evaluados.									X		X		X				
		Medidas preventivas	7. En su opinión se han aplicado medidas preventivas en la evaluación de riesgos en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur										X		X		X			
			8. Percibe que los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur están cumpliendo con eficacia las normas y procedimientos establecidos										X		X		X			

		Responsabilidad	9. A su opinión los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur fomentan e impulsan con responsabilidad el cumplimiento de metas							X		X		X		X		
	Actividades de Control	Rendición de Cuentas	10. En la Red de Salud Pacífico Sur se cuenta con procedimientos y lineamientos definidos para establecer la rendición de cuentas en los trabajadores											X		X		
			11. Cuál es su opinión respecto a los resultados de las rendiciones de cuentas aplicadas en las actividades de control a los trabajadores										X		X			
		Políticas aplicables	12. Existe un cuidado del cumplimiento de las políticas aplicables en todos los procesos y procedimientos de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur								X		X		X			
		Seguimiento y revisión	13. En su opinión los trabajadores realizan el seguimiento y revisión a las medidas de control implementadas								X		X		X			
		Segregación de Funciones	14. La segregación de funciones ha sido debidamente distribuida al personal que integran en procesos, para que así se evite el fraude								X		X		X			
		Verificación	15. En la Red de Salud Pacífico Sur se verifica los procesos, actividades o tareas realizadas por los trabajadores.								X		X		X			
	Información y Comunicación	Procesamiento de Información	16. En su opinión el procesamiento de información por parte de los trabajadores es oportuno y de utilidad.									X		X		X		
			17. Considera que los trabajadores generan y obtienen información relevante para la institución.									X		X		X		
		Sistemas de Información	18. Considera que los distintos áreas cuentan con sistemas de información interconectadas para una retroalimentación por parte de los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur								X		X		X			

		Confiabilidad	19. En su opinión los trabajadores aplican la confiabilidad respecto a la información obtenida										X		X		X		
	Actividades de Supervisión	Actividades de Prevención y Monitoreo	20. Los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur a su parecer realizan actividades de prevención y monitoreo										X		X		X		
		Seguimientos de Resultados	21. A su opinión las recomendaciones en la etapa del monitoreo se han aplicado en el momento adecuado							X			X		X		X		
			22. A su opinión se ha realizado el seguimiento a la implementación de las mejoras realizadas en el monitoreo por parte de los trabajadores											X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma DNI 17805248

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **CUESTIONARIO SOBRE CONTROL INTERNO DE LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

OBJETIVO: Identificar el Control Interno en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur

DIRIGIDO A: \_\_\_\_\_ 74 Trabajadores \_\_\_\_\_

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Baca López Marcos Gregorio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Post firma  
DNI 17805248

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** El Control interno y la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur, 2020.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** INSTRUMENTO DE GESTIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA RED

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				MUY MALA	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									S I	N O	S I	N O	S I	NO	S I	NO		
<b>GESTION PUBLICA</b>	Planeamiento estratégico	Metas y objetivos realistas	1. En su opinión cómo calificaría usted el cumplimiento de las metas realistas programadas en el planeamiento estratégico por parte de los trabajadores						X			X				X		
			2. Como califica la fijación y cumplimiento de los objetivos de la institución									X				X		
		Transparencia	3. Cuáles fueron los resultados de la transparencia aplicada en el planeamiento estratégico en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur									X				X		
		Cultura Organizacional	4. Como percibe el desarrollo y cumplimiento de la cultura organizacional en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur									X				X		
		Fortalezas Organizativas	5.Cuál sería su calificación respecto al efecto que ocasiona las fortalezas organizativas en el planeamiento estratégico en los trabajadores									X				X		

	Presupuesto por Resultados	Recursos públicos	6. Como califica la obtención y uso de los recursos públicos en la dimensión Presupuesto por resultado en los trabajadores											X		X		X		
		Programación y formulación	7. Cuál sería su calificación acerca del resultado de la gestión de programación y formulación en el presupuesto por resultados en los trabajadores								X			X		X		X		
		Planificación presupuestal	8. A su opinión cómo evalúa usted el resultado obtenido en la planificación en el presupuesto por resultados en los trabajadores											X		X		X		
		Resultados esperados	9. Como considera usted el cumplimiento acerca de los resultados esperados en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur											X		X		X		
	Recurso Humano	Capacidad de Gestión	10. Como considera usted el desarrollo y cumplimiento de la Capacidad de gestión en los trabajadores											X		X		X		
		Competencias	11. Cuál es su calificación respecto a las competencias mostradas en el desarrollo de sus funciones por los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur								X			X		X		X		
		Eficiencia	12. Cuál es su calificación respecto a la eficiencia y eficacia del recurso humano en los trabajadores de la red de salud pacifico sur											X		X		X		
	Evaluación	Análisis Integral	13. Como califica usted el resultado del análisis integral en la evaluación en los trabajadores de la red								X			X		X		X		
		Conocimientos	14. Cuál es su opinión respecto al efecto obtenido de los conocimientos en la evaluación de los trabajadores													X		X		

		Calificaciones	15. Cómo calificaría usted el resultado de las calificaciones en la evaluación en los trabajadores									X		X		X	
		Medidas correctivas	16. En su opinión cuál es la calificación respecto a la aplicación de medidas correctivas en la evaluación de los trabajadores						X			X		X		X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Post firma DNI 17805248



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PÚBLICA EN LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD PACIFICO SUR**

OBJETIVO: Describir la Gestión Pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacifico Sur.

DIRIGIDO A: 74 trabajadores \_\_\_\_\_

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Baca López Marco Gregorio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Post firma  
DNI : 17805248

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ÍTEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	SUMA DE ÍTEMS
1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
2	5	3	4	2	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	2	5	3	3	5	4	3	3	80
3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	73
4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	72
5	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	59
6	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	61
7	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	75
8	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4	59
9	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	79
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	50

<b>VARP 1</b>	0,8	0,9	0,8	0,3	0,7	0,5	1,0	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,8	1,3	0,7	0,7	0,8	0,7	0,0	1,0	99,34	: $S_T^2$
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	-----------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems
- $S_T^2$ : La varianza de la suma de los ítems
- $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

22
15,21
99,34
<b>0,8872</b>

Rangos de $\alpha$	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Confiabilidad EXCELENTE

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA

ÍTEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	SUMA DE ÍTEMS
1	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	4	48
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	32
3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	39
4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	40
5	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	48
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	60
7	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2	43
8	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	49
9	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	51
10	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	45

<b>VARP 1</b>	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	0,7	0,3	0,5	0,7	0,7	0,9	0,9	0,8	0,7	0,5	0,9	58,50	: $S_T^2$
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------	-----------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K:** El número de ítems
- $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems
- $S_T^2$ : La varianza de la suma de los ítems
- $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

16
10,12
58,50
0,8821

Rangos de $\alpha$	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

#### ANEXO 04: Cálculo del tamaño de la muestra

La población con la que se trabajó en el presente trabajo de investigación según los indicado por el área de personal asciende a un total de 90 trabajadores entre estables, nombrados y régimen CAS en la Red de Salud Pacífico Sur.

La muestra estuvo conformado por 74 trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, los cuales a través de la formula estadística utilizada se determinó una población finita.

La fórmula de cálculo es la detallada a continuación:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 90(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (90-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 74$$

#### Dónde:

**n=** Tamaño de la muestra

**N=** Tamaño de la población

**Z= 95% =** 1.96 Nivel de confianza


**p=0.5 =** Proporción de trabajadores que están de acuerdo con el Control Interno y Gestión Pública en la Red de Salud Pacífico Sur

**q=1-p = (0.5)** Proporción de trabajadores que no están de acuerdo con el Control Interno y Gestión Pública en la Red de Salud Pacífico Sur.

**e= 5% = 0.05** Margen de error


El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, ya que en el presente trabajo de investigación los sujetos destinados para este estudio fueron seleccionados dada la conveniencia y la accesibilidad a ellos, para el investigador. (Hernández, 2014)

## ANEXO 05: Autorización de la Institución donde se aplicó la Investigación

 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	DIRECCION REGIONAL DE ANCASH	RED DE SALUD PACIFICO SUR
--	-------------------------------	------------------------------	---------------------------

**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE SALUD”**

Nuevo Chimbote, 23 de Diciembre del 2020



**OFICIO N° /032-2020-GR/DIRESA-RSPS-NCH-URRHHyCMRC**

**Señora:**

**DRA: ROSA MARIA SALAS SANCHEZ**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**


**Presente**

**ASUNTO: ACEPTACION DE ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA DE UCV CHIMBOTE**

**De mi especial consideración:**  
*Por el presente me es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicarle la aceptación de la Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo del programa de Maestria en Gestion Publica, la Srta. Eliana del Pilar Jara López, para brindarle el acceso a la U.E. Red de Salud Pacifico Sur para que realice la aplicación de encuestas a los trabajadores en las áreas correspondientes .*

*Me despido, reiterándole las muestras de mi especial consideración.*

**Atentamente,**

  
**M.E. Marton Tello Juarez**  
DIRECTOR EJECUTIVO  
C.M. 61285

MTJ/SHGI/YSM/LCA/mrc  
C.c Archivo

Av. Anchoveta S/N Urb. Santa Cristina Distrito Nuevo Chimbote Telef.: 318158.  
U. E. 408 “RED DE SALUD PACIFICO SUR”

## **PRUEBA DE NORMALIDAD**

Se aplicó para corroborar si las muestras provienen de una población con distribución normal o no normal, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ) e indicar inicialmente:

➤ **Criterio para determinar Normalidad:**

- ✓  $p \geq 0,05$  Acepta  $H_0$  = Los datos provienen de una Distribución Normal.
- ✓  $p < 0,05$  Acepta  $H_1$  = Los datos provienen de una Distribución No normal.

Tabla 5:

*Prueba de normalidad, control interno y gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020*

	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>		
	Estadístico	gl	Sig.
Control interno	,262	74	,000
Gestión pública	,288	74	,000

Fuente: Análisis de SPSS.

La prueba Kolmogorov-Smirnov arroja una significancia  $p = 0,000 < 0,05$ ; lo que admite aceptar  $H_1$ , verificando que la muestra proviene de una Distribución No Normal; por ello se aplica la prueba No Paramétrica Rho Spearman.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se aplicó la prueba estadística Rho Spearman.

### 1. Planteamiento de hipótesis

- **H<sub>i</sub>**: Existe relación significativa entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020.
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020.

### 2. Nivel de confianza

Nivel de confianza = 0,95 (95%)

Nivel de significancia:  $p = 0,05$  (5%)

### 3. Establecimiento de los criterios de decisión

La prueba estadística se realiza en base a la hipótesis nula.

- Si el valor de significancia  $p > 0,05$  se acepta **H<sub>0</sub>** se rechaza **H<sub>i</sub>**.
- Si el valor de significancia  $p < 0,05$  se rechaza **H<sub>0</sub>**; se acepta **H<sub>i</sub>**.

### 4. Cálculos

El software SPSS, proyecta los siguientes datos:

Tabla 6:

*Relación entre el control interno y gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020*

		Control interno	Gestión pública	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Control interno</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,747
		Sig. (bilateral)		,000
		N	74	74
	<b>Gestión pública</b>	Coeficiente de correlación	,747	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	74	74

Fuente: Análisis Rho Spearman - SPSS.

## 5. Decisión

La prueba Rho Spearman, arroja una significancia  $p = 0,000 < 0,05$ .

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

✓ **H<sub>i</sub>:** Existe relación significativa entre el control interno y la gestión pública en los trabajadores de la Red de Salud Pacífico Sur, 2020.