



ESCUELA DE POS GRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

“Gestión administrativa y control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Jenny Elizabeth Godoy Contreras

ASESOR:

Mgtr. Jesús Núñez Untiveros

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PERÚ - 2017

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Mgtr. Blanca Rodríguez Rojas
Secretario

Mgtr. Jesús Núñez Untiveros
Vocal

Dedicatoria

Primero a Dios por todas sus bendiciones, por iluminar mi vida y regalarme una hermosa familia.

A mi amado esposo, compañero, colega y amigo, a mis hijos Dajanna, Karim, Nicole y Ricardo por su apoyo y amor incondicional.

Agradecimiento

Gracias a Dios, a Jesús y a mi familia porque me apoyaron y creyeron en mí.

A nuestro asesor de tesis y a los docentes que estuvieron presentes en este proceso de formación para lograr esta nueva meta.

**Declaración Jurada de autoría y autorización para la publicación
del artículo científico**

Yo, Jenny Elizabeth Godoy Contreras, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo en el Programa de Maestría en Gestión Pública, identificada con DNI N° 15856909, con la tesis titulada “Gestión administrativa y control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, Lima 2016.

Declaro bajo juramento que:

1. La investigación pertenece a mi autoría
2. La investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La investigación no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse el fraude (datos falsos), el plagio (información sin citar a autores), el autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), la piratería (uso ilegal de información ajena) o la falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumiré las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, la presente investigación fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 21 de Setiembre del 2016.

Jenny Elizabeth Godoy Contreras
DNI N° 15856909

Presentación

A los señores miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada “Gestión administrativa y control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, Lima 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está constituida por siete capítulos: el primero; los antecedentes de la investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos. En el segundo; las variables de estudio, la Operacionalización, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de los datos, el método de análisis y el aspecto ético. El tercero; presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de la hipótesis. El cuarto capítulo presenta la discusión de los resultados. El quinto; las conclusiones. El sexto; las recomendaciones y séptimo presenta las referencias bibliográficas y apéndices respectivos.

Índice

	Pagina
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	18
1.2 Bases Teóricas	28
1.2.1 Variable 1: Gestión Administrativa	28
1.2.2 Variable 2: Control Interno	43
1.3 Justificación	58
1.4 Formulación del problema	58
1.5 Hipótesis	60
1.6 Objetivos	61
II MARCO METODOLÓGICO	62
2.1 Variables	63
2.2 Operacionalización de variables	64

2.3	Metodología	66
2.4	Tipo de estudio	66
2.5	Diseño	66
2.6	Población, muestra y muestreo	67
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de los datos	68
2.8	Métodos de análisis de los datos	71
2.9	Aspectos éticos	71
III.	RESULTADOS	72
IV.	DISCUSIÓN	84
V.	CONCLUSIONES	91
VI.	RECOMENDACIONES	94
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
APENDICES		
Apéndice A.	Matriz de Consistencia	103
Apéndice B.	Operacionalización de variables	105
Apéndice C.	Instrumentos	106
Apéndice D.	Validez del instrumento	110
Apéndice E.	Base de datos	115
Apéndice F.	Tabla de interpretación de correlación de Rho Spearman	127
Apéndice G.	Artículo científico	130

Lista de Tablas**Índice**

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión Administrativa	64
Tabla 2	Operacionalización de la variable Control Interno	65
Tabla 3	Calificación de la Validez del contenido del instrumento	69
Tabla 4	Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa y Control Interno	70
Tabla 5	Control Interno y Gestión Administrativa	73
Tabla 6	Planificación Administrativa y Control Interno	74
Tabla 7	Organización Administrativa y Control Interno	75
Tabla 8	Dirección Administrativa y Control Interno	76
Tabla 9	Control Administrativa y Control Interno	77
Tabla 10	Correlación Gestión Administrativa y Control Interno	79
Tabla 11	Correlación Planificación Administrativa y Control Interno	80
Tabla 12	Correlación Organización Administrativa y Control Interno	81
Tabla 13	Correlación Dirección Administrativa y Control Interno	82
Tabla 14	Correlación Control Administrativa y Control Interno	83

Lista de Tablas

Índice

		Página
Figura 1	Control Interno y Gestión Administrativa	73
Figura 2	Planificación Administrativa y Control Interno	74
Figura 3	Organización Administrativa y Control Interno	75
Figura 4	Dirección Administrativa y Control Interno	76
Figura 5	Control Administrativa y Control Interno	77

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, Lima 2016.

La población total del área de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, es de 120 trabajadores, y la muestra probabilística es de 92 empleados a quienes se les aplicó dos encuestas relacionadas a las variables de gestión administrativa y de control interno.

El presente estudio es una investigación de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Se aplicó la toma de datos en dos cuestionarios

30 enunciados por cada variable de estudio gestión administrativa y control interno, cada uno en la escala de Likert, con las puntuaciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca; que permitieron obtener información acerca de la relación que existe entre la gestión administrativa y control interno, con sus distintas dimensiones, en cada caso.

De acuerdo a la presente investigación se concluye que la gestión administrativa tiene relación significativa y directa con el control interno, según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.867 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las dos variables.

Palabra clave: Gestión Administrativa y Control Interno

Abstract

The overall objective of this research was to determine the relationship between the administrative management and internal control according to the human resources staff of "Dos de Mayo", Lima 2016 National Hospital.

The total population of the area of human resources "Dos de Mayo" National Hospital, is 120 workers, and the probability sample is 92 employees who were administered two surveys variables related to administrative management and internal control.

This study is a quantitative research, non-experimental, correlational, cross-sectional. data collection for each study variable administrative management and internal control, each in the Likert scale, with scores was applied in two questionnaires containing 30 statements: always, often, sometimes, rarely, never; that allowed information about the relationship between the administrative management and internal control, with its various dimensions, in each case.

According to this research concludes that the administrative management has significant and direct relationship with the internal control, according to the human resources staff Dos de Mayo National Hospital, Lima 2016, having found a correlation coefficient Rho Spearman of 0.867 and level 0,000 significance which represented a high-level relationship between the two variables.

Keyword: Administrative Management and Internal Control

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el Hospital Nacional Dos de Mayo, es una institución dependiente del Instituto de Gestión de Servicios de Salud (IGSS), del Ministerio de Salud; de referencia nacional, con nivel III-1, con capacidad aproximada de 640 camas de pacientes hospitalizados. Brinda atención en todas las especialidades médicas, quirúrgicas, así como atención ambulatoria, servicio de emergencia y cuidados críticos las 24 horas del día, cuenta con equipos de última generación.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, Lima 2016.

El Hospital Nacional Dos de Mayo, tiene como misión, ofrecer servicios de salud de calidad, con énfasis en patologías de alta complejidad, priorizando la atención de la población más vulnerable y excluida, en todas las etapas de la vida y su visión al 2018, es ser un Hospital líder en atención integral en patologías de alta complejidad, el personal se encuentra comprometido con brindar una atención de calidad, contribuye además facilitando la investigación y docencia.

El Hospital Nacional Dos de Mayo, está ubicado en el Cercado de Lima. La construcción de este hospital fue acordada por la sociedad de beneficencia pública a raíz de los estragos que produjo la epidemia de la fiebre amarilla que apareció en Lima entre marzo y julio de 1868. Fue considerado en la época de su fundación el mejor hospital de América del Sur.

El Hospital Nacional Dos de Mayo, tiene líderes con actitud mental positiva, optimismo, perseverancia, características importantes de un líder que influyen en sus seguidores y así ejercer una gestión administrativa de calidad.

En esta investigación se determinara la relación que existe entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, para lo cual trabajaremos con dos dimensiones: Gestión Administrativa y Control Interno.

Actualmente el director tiene que ser un líder idóneo para administrar una institución y sobresalir entre las demás, entre uno de los cinco indicadores que señalamos se encuentra el de dirección, un director tiene que ser buen líder, ejercer el liderazgo administrativo hacia el logro de la visión de la institución. El director como líder administrativo debe tener el conocimiento, las destrezas y atributos para entender y mejorar la institución, implantar planes operacionales, manejar mejor todos los recursos que se tienen y aplicarlos a los procesos y procedimientos administrativos.

La Gestión administrativa, reúne un conjunto de acciones mediante las cuales los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de algunos procesos administrativos que hemos tomado como indicadores: planificación, organización, dirección y control.

En la planificación, se tiene presente el análisis de gestión administrativa, el plan integral, los recursos financieros y planes de contingencia; para la organización de la institución se debe de contar con el reglamento de organización y funciones, los manuales de organización y funciones, el manual de procedimientos, entre otros; la dirección debe tener influencia interpersonal con todo su equipo de trabajo

y supervisar la ejecución de las acciones; en lo que refiere al control es la ejecución de las acciones.

Con relación a la otra variable, control interno; según la “Ley de Control Interno de las entidades del Estado”, Ley N° 28716; el control interno es un sistema integrado por el esquema de organización, es un conjunto de normas, métodos, planes, principios, procedimientos, la cual tiene ciertos mecanismos de verificación y de evaluación adoptado por una entidad, con la finalidad de que la administración y los recursos cumplan con las normas y políticas de la dirección; el control interno lo ejerce cada uno de las personas que hacen parte de la entidad y que contribuyen al cumplimiento de los objetivos; sirve para garantizar el cumplimiento de las metas, procesos, políticas, y actividades; en las entidades del estado se implantan obligatoriamente el sistema de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales.

Son responsables de la aplicación y supervisión del control interno, el titular de la entidad, los funcionarios y todo el personal, así como de mantener una estructura sólida de control interno que promueva el logro de objetivos, de la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones; la administración institucional revisa y analiza permanentemente los mecanismos y resultados del funcionamiento del control interno con la finalidad de garantizar la agilidad, confiabilidad, actualización y perfeccionamiento del control interno.

La evaluación del control interno de las entidades es responsabilidad de la Contraloría General de la República, los Órganos de Control Institucional y las Sociedades de Auditoría designadas y contratadas, de conformidad con la normativa técnica del Sistema Nacional de Control, sus resultados inciden en las

áreas críticas de la organización y funcionamiento de la entidad, y sirven como base para la planificación y ejecución de las acciones de control correspondientes.

Las normas de control interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras, con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado.

Los fundamentos del Control Interno, se resumen en la fórmula triple A:

Autocontrol.- Capacidad que tiene cada trabajador de evaluar su trabajo, valorarlo y aplicar correcciones para mejorar procesos, tareas o acciones.

Autorregulación.- Facultad que tiene toda la institución para reglamentar y evaluar sus procesos y tareas con la finalidad de mejorar y hacer más transparente sus acciones.

Autogestión.- Competencia que tiene la institución para interpretar, coordinar y desarrollar la correcta gestión administrativa delegada por la Constitución o las Normas Legales.

1.1 Antecedentes

1.1.1 A nivel internacional

Armas (2014), en su tesis titulada “Desarrollo de un Modelo de Gestión Administrativo para Mipymes Florícolas Comunitarias” tuvo como objetivo desarrollar un Modelo de Gestión Administrativo para Mipymes florícolas, realizo las siguientes investigaciones, exploratoria y descriptivo. Para la población se consideraron a los 105 microempresarios que cultivan flores en la comunidad de Patután, del cantón Latacunga. El autor concluyó que el trabajo conjunto y organizado a través del asocio, fortalecerá a los microempresarios florícolas comunitarios y facilitará el apalancamiento de recursos de organismos gubernamentales y no gubernamentales que brindan asesoría técnica y financiera a emprendedores organizados.

Guzmán y Pintado (2012), señalaron en su tesis “Propuesto del Diseño de un Manual de Control Interno Administrativo y Contable para el Área de Contabilidad de la Universidad Politécnica Salesiana”, establecieron como objetivo general instruir al personal, acerca de aspectos como: objetivos, funciones, relaciones normas y precisar funciones y relaciones de cada unidad administrativa para evitar duplicidad. El presente estudio tiene un diseño descriptivo correlacional. La población y muestra fue conformada por el manual de control interno de la Universidad politécnica Salesiana, llegando a concluir que el diagnóstico actual dio a conocer las necesidades del área de Contabilidad de la Universidad, como el de no contar con un sistema de control interno el cual permitiría identificar de manera oportuna el riesgo y la prevención de sus recursos, motivo por el cual se diseñaron los manuales del área contable.

Ferrer (2013, su tesis titulada “Lineamientos de Control Interno para los Inventarios de Mercancía de la Empresa VYF Distributor, C.A”. estableciendo en ella el objetivo de proponer los lineamientos de control interno para que los inventarios de mercancía de la empresa VYF distributor, C.A., El tipo de investigación utilizado fue descriptivo, su población se constituyó por los gerentes y propietarios de la empresa y la muestra de la investigación se basó en ocho (8) unidades de informantes, concluye que en referencia a determinar los lineamientos del control interno de los inventarios de la empresa, se pudo evidenciar que la empresa tiene muchas debilidades a nivel de control interno para con sus inventarios de mercancía , punto que es muy importante debido a que esto puede incidir en muchos factores y en especial a su rentabilidad , posibles pérdidas , incidencias en el mercado competitivo a la que está sujeta, por lo que es necesario la aplicación de los mismos con el fin de alcanzar objetivos organizacionales, continuidad operativa y satisfacción al cliente.

Dugarte (2012), indico en su tesis “ Estándares de Control Interno Administrativo en la Ejecución de obras civiles de los Órganos de la Administración Pública Municipal”, la cual tuvo como objetivo el establecer los estándares de control administrativo que servirían para prevenir los defectos y deficiencias en las obras realizadas por los órganos ejecutivos de la administración pública municipal del estado de Mérida, realizó un estudio de nivel analítico en el campo no experimental de naturaleza cuantitativa, la población se constituyó con los funcionarios de la administración pública municipal y la muestra fue de 20 funcionarios, que está compuesta de 5 funcionarios de la Dirección de ingeniería de 4 municipios del área metropolitana. El autor concluyo en su investigación que el control administrativo que se lleva en los órganos de la administración pública municipal en el estado de Mérida, no es el adecuado, su ambiente operativo está retirado de la correlación de funciones y de la jerarquía, lo cual es necesario para el logro de los objetivos.

Jurado (2013), en su tesis titulada “Diseño de un Sistema de Control Interno – Auditoría Basada en Riesgos para el Sector Industrial Textil de la Parroquia Olmedo de la Ciudad de Guayaquil”, estableció como objetivo proponer un sistema para la incorporación de la gestión de riesgos a nivel de la organización en los procesos para el sector de la industria textil de la Parroquia, su tesis consistió en una investigación aplicada a la población, para lo cual se consideraron seis compañías con un total de 687 empleados, incluyendo a los directores, a los administradores y al personal operativo de todas las áreas de la industria textil de la parroquia Olmedo, para la muestra se considera 253 personas las cuales trabajan en el sector textil y los resultados de la investigación mostraron respecto a la necesidad de incorporar y de evaluar la gestión de riesgo en la industria textil, todas las compañías de textiles tenían en común que sus accionistas o funcionarios principales son familiares.

Porras (2013), señaló en su tesis doctoral “Implementación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio estudio de casos múltiples” estableció como objetivo identificar las variables de tipo organizacional, administrativo, cultural y de conocimientos sobre la gestión de calidad, las cuales condicionan la implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, de educación básica y de educación media del Municipio de Villavicencio. La población de estudio fueron los estudiantes de cada colegio y para la muestra de estudiantes se extrajo de los grados quinto a grado undécimo considerando que tienen la capacidad de responder el cuestionario. El autor concluyó que los estudiantes analizados en los ocho colegios, estaban ‘bastante satisfechos’ en general, algunos en mayor grado que otros y en el caso de los docentes de siete colegios de los ocho, se sienten ‘bastante satisfechos’, en general, con su colegio, algunos en mayor grado.

Rey y Ariza (2013), en su tesis titulada “Diseño de una propuesta de Mejoramiento de la Gestión Administrativa del Hospital El Tunal, mediante la Aplicación de la Filosofía de Teoría de Restricciones”, tuvo como objetivo diseñar la propuesta de mejoramiento mediante la aplicación de filosofía de la teoría de las restricciones, para la gestión administrativa en el Hospital El Tunal del Nivel III de Bogotá D.C., en el periodo 2013. El diseño de investigación fue descriptivo y correlacional. La población participante estuvo constituida solamente por el Hospital El Tunal, en la presente investigación no se realizó algún tipo de muestreo, el autor concluyó la investigación en la que establece como resultado al aplicar la filosofía de la teoría de las restricciones, la solución es la de asignar a cada funcionario una sola actividad y que se elimine el trámite administrativo innecesario que realiza el usuario, esto evitaría que el personal ejecute multitareas, para atender este problema la institución debería de realizar una reestructuración en todas las áreas, con la finalidad de ajustar o rediseñar los procedimientos.

Morán (2012), en su tesis para la obtención del grado de Magíster en Educación Informática “Gestión Administrativa y Procesos Académicos del Colegio Aurora Estrada de Ramírez de la Ciudad de Guayaquil diseño e implementación de un portal web que optimice la Gestión de la Institución” propuso como objetivo diagnosticar la gestión administrativa y los procesos académicos del colegio fiscal Aurora Estrada de Ramírez y esbozar la implementación de un Portal web para que optimice la gestión administrativa y los procesos académicos del colegio, la investigación estuvo basada en el nivel descriptivo–explicativo, porque se analizó el fenómeno y se estableció la analogía causa y efecto. El universo de la investigación estuvo constituido por 3 autoridades del colegio, 60 docentes y los 1982 estudiantes del colegio Aurora Estrada de Ramírez, la muestra por 1 autoridad del colegio, 10 docentes y solo 324 estudiantes, los resultados de la investigación demostraron que la gestión administrativa con procesos manuales no era eficiente.

Álvarez (2015), indico en su tesis "Gestión Administrativa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Incidencia en el Cumplimiento Legal en la Empresa Sifizsoft S.A.", tuvo como objetivo estudiar la gestión administrativa de la seguridad y la salud en el trabajo en la empresa Sifizsoft S.A. y su incidencia en el cumplimiento legal para la prevención de sanciones legales en materia de seguridad y de salud en el centro de trabajo por parte de organismos de control. El diseño de investigación utilizado es exploratoria, la población seleccionada son los 39 trabajadores de las diferentes áreas que conforman la empresa Sifizsoft S.A., quienes están expuestos de manera directa a los diferentes riesgos de trabajo existentes en dicha empresa, se trabajó con todo el universo sin muestras representativas. Los resultados del estudio arrojaron que se recomiende a la empresa Sifizsoft S.A., que esta propuesta debe de implementarse de inmediato mediante la utilización de la documentación elaborada, tomando como fase inicial la planificación para la implementación del sistema de gestión de seguridad y de salud en el trabajo.

1.1.2 A nivel nacional

Escudero (2015), en su tesis titulada “Control Interno y la Gestión Administrativa según el Personal de los Servicios Postales” estableció como objetivo general determinar la relación existente entre control interno y gestión administrativa del año 2014, según el personal de los servicios postales, la metodología utilizada fue el diseño No experimental – Transversal - Descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por todo el personal 130 trabajadores, al final concluyó que el control interno se relaciona directa y significativamente con la gestión administrativa, comprobó que la hipótesis planteada y entre el control interno y la gestión administrativa es alta, además que todos los componentes del control interno se relaciona directa y significativamente con la variable de gestión administrativa.

Samaniego (2013), señaló en su tesis “Incidencias del Control Interno en la optimización de la Gestión de las Micro Empresas en el Distrito de Chaclacayo” establece como objetivo la evaluación de la incidencia de control interno en la gestión de las micro empresas del distrito de Chaclacayo. El tipo de investigación es aplicada y explicativa. Para la población se ha seleccionado a trece empresas de las cuales se aplicó como muestra a dos personas, al administrador y al contador, porque son los que se encargan directamente de la conducción de la empresa, los resultados demostraron que si hay influencia del ambiente de control en la obtención de los objetivos y de las metas de las Mypes, al optimizar su ambiente de control interno, se podrán realizar evaluaciones y mejoras continuas, permitiendo esto la realización de comparación de objetivos alcanzados.

Pacheco y Torres (2012), en su tesis titulada “Sistema de Control Interno para el Proceso de Gestión Recaudadora del Impuesto Predial del Servicio de Administración Tributaria de La Municipalidad Metropolitana de Lima” estableció como objetivo general demostrar que la implementación de un Sistema de Control Interno constituye una

herramienta de gestión que genera efectos positivos en los resultados finales del proceso de gestión en la recaudación de impuestos prediales en el SAT de la Municipalidad Metropolitana de Lima, la investigación es aplicada, de nivel correlacional y tiene un diseño de corte transversal. La Población estuvo constituida por los diferentes procesos de gestión que se desarrollan en SAT de la MML., y se ha tomado como muestra al proceso de la gestión en recaudación de impuestos prediales de dicha municipalidad. Los resultados de la presente investigación son que en relación a los efectos positivos que se producirán en los resultados finales del proceso de gestión recaudadora del impuesto predial que ejecuta el SAT de la MML, como resultado de implementar el componente ambiente de control en dicho proceso.

García (2008), indico en su tesis “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”, estableció como objetivo el determinar la relación que existe entre la calidad de gestión académica administrativa y desempeño del docente en la Facultad de Educación de la UNMSM, Unidad de Post-Grado, según los estudiantes de maestría del periodo 2007., la investigación se realizó de tipo descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, la población y la muestra fue la totalidad de los estudiantes de maestría matriculados en el semestre 2007-I, en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM, concluyo que según los resultados de la investigación a los estudiantes de la escuela de Post-Grado, Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I, si hay una relaciona significativa entre la calidad de la gestión académico-administrativa y el desempeño del docente.

Torres (2011), en su tesis titulada “Control Interno en la Situación de Desabastecimiento Inminente de los Gobiernos Locales de Lima Metropolitana”, tuvo como objetivo medir si el control interno de calidad contribuye a la causal de situación de

desabastecimiento inminente en los gobiernos locales se adecúe a la normativa aplicable. El diseño de la investigación corresponde al descriptivo correlacional, la población motivo de la investigación ha estado conformado por 26 municipios distritales de Lima Metropolitana, el autor concluye que si bien la evaluación de riesgos identifica actos contrarios a la normativa relacionada a las contrataciones en las exoneraciones bajo la modalidad de la causal de desabastecimiento inminente esta situación contribuye a que en los informes técnicos legales no sean alterados en su elaboración, cabe precisar que estos informes no son siempre formulados por personal capacitado y especializado en temas relacionados a las contrataciones, y este es un alto riesgo, que debe controlarse, porque podría devenir en deficiencias al momento de elaborar la justificación técnica para exonerarse a través de la causal de desabastecimiento inminente, al no indicarse en forma clara, y de acuerdo a la norma por qué se debe hacer una adquisición sin llevarse a cabo el respectivo proceso de selección.

Echevarría (2014), indico en su tesis “Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa en la Unión Peruana del Sur, 2014”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre comunicación organizacional y gestión administrativa en el periodo 2014 en la Unión Peruana del Sur, la investigación es descriptiva - correlacional, de diseño no experimental y La población estuvo constituida por el personal de los seis campos misioneros, conformado por administradores departamentales y pastores distritales de la Unión Peruana del Sur, La muestra posee un carácter intencionado; por lo tanto, la selección de la muestra es No probabilística. Los resultados muestran que existe una significativa correlación superior a la media entre las dimensiones de la variable “Comunicación Organizacional”, “Comunicación Interna Jerárquica”, “Comunicación Interna Intermedia” y “Comunicación Interna no Jerárquica”, y la variable criterio: Gestión Estratégica.

Barbaran (2013), en su tesis “Implementación del Control Interno en la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú”, cuyo objetivo fue determinar la implementación del control interno y su incidencia en la gestión del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, el método utilizado fue descriptivo y el diseño no experimental, la población total fue de cuarenta y seis personas, de las cuales 42 fueron empleados administrativos y solo 4 voluntarios del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú, quienes participaron alguna vez en los trabajos de control interno realizado en el mes de Octubre del año 2012. Se concluyó que la implementación de control interno si incide en la gestión del cuerpo general de los bomberos voluntarios del Perú, dicha implementación implicaría que el ambiente de control, si aporta en el desarrollo de sus actividades y así cumplan con las responsabilidades de control, y los otros componentes de control.

Grover (2012), indico en su tesis “Relación entre la calidad de gestión administrativa y desempeño del docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto Superior Particular La Pontificia” del Distrito del Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho-Perú, presento como objetivo general la relación entre la gestión administrativa y el desempeño del docente según los estudiantes de los ciclos del I al VI, del semestre 2010-I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito del Carmen Alto Provincia de Huamanga en Ayacucho, Perú., el diseño es no experimental de corte transversal, la población son todos los estudiantes matriculados en el semestre 2010-I del I al VI ciclo, un total de 328 estudiantes, la muestra fue de 124 estudiantes, concluyendo la tesis que existe relación significativa entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño del docente, también refiere que existe una asociación significativamente baja entre el ambiente físico y el desempeño del docente.

Jiménez (2010), en su tesis titulada “La Gestión de Intereses en la Administración Pública Peruana”, estableció como objetivo los factores que contribuyen la gestión de

intereses que se constituyen en elementos que influyen como instrumento de anticorrupción en la práctica en la gerencia pública del sistema democrático en el Perú, se utilizó el método cuantitativo, descriptiva correlacional y la población estuvo constituida por 120 funcionarios de la administración pública todos con capacidad de decisión, la muestra la constituye un funcionario de la administración pública y los resultados de la investigación muestran que en el Perú se ha logrado establecer como erradicar la corrupción de las instituciones en los años 1990 y 2000, recurrieron a varias medidas para reprimir este fenómeno, una de ellas fue el de transparencia de la administración pública.

Escudero (2011), en su tesis titulada “Uso de La Plataforma Informática del Personal del Sector Educación y su Incidencia en la Gestión Administrativa de la Educación Pública de la Región Callao-2010”, tenía como objetivo general determinar la incidencia del uso eficiente de las plataformas informáticas vinculada con la administración de los recursos humanos, en la gestión administrativa del sector público educativo en la región del Callao, el presente trabajo desarrollo un diseño descriptivo-correlacional, su población fueron las dos instituciones del sector educación; la Dirección Regional de Educación del Callao y la Unidad de Gestión Educativa Local de Ventanilla, se estableció como muestra a 104 personas que laboraban en el sector administrativos en el año 2010, se concluyó que la incidencia es directa entre las variables del uso de la plataforma informática del personal del sector educación y la gestión administrativa lo que indica un uso de plataforma virtual bueno.

1.1. Bases teóricas

1.2.1 Bases teóricas de la variable Gestión Administrativa

Definición

La gestión administrativa con el paso del tiempo ha adquirido mayor importancia, ahora las empresas se ven obligadas a que sus directivos asuman una administración con mejores técnicas ante el crecimiento de sus empresas, por lo cual tiene que concientizarse sobre su misión, visión, objetivos y metas, que requiere de una buena organización, planeación y ejecución de los mismos.

La gestión administrativa es un conjunto de procesos y actividades que desarrolla una organización para así fortalecer sus actividades empresariales, son acciones que tiene como objetivo el logro de sus metas, para lo cual se debe de cumplir con ciertos pasos como, la planeación, la organización, el de dirigir y controlar.

La gestión administrativa se define como: “Un conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos. Gestionar es la capacidad de dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, dirección y seguimiento vinculados en el ámbito institucional y administrativo” (Arias, p.18, 2010, citado por Antúnez 2000).

La gestión administrativa cumple un papel muy importante dentro de una empresa, al establecer un negocio la gestión administrativa a realizar debe estar bien definido ya que el éxito de dicho negocio o empresa dependerá de ella para conseguir sus metas. Desde fines del siglo XIX se ha acostumbrado a definir la gestión administrativa en base de cuatro funciones las que deben llevar a cabo los gerentes de las empresa para su mejor desempeño, el planeamiento, la organización, la dirección y el control, este conjunto de procesos se aplicada en las empresas grandes o pequeñas, las actividades o procesos realizados en la gestión administrativa son de suma importancia

ya que estos son los que se encargan que la empresa u organización alcance sus metas u objetivos propuestos cumpliendo con una adecuada planificación y organización. Así también, con la adecuada toma de decisiones y control en las actividades realizadas.

Para Bustos (2003), la gestión administrativa es:

Un proceso es el conjunto de pasos o etapas necesarios para llevar a cabo una actividad o lograr un objetivo. Proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. (p.1).

El autor señala, que mediante dichas etapas o fases de este proceso se logran los objetivos que se quiere alcanzar, la importancia de su cumplimiento se reflejara en el logro obtenido, la realización de cada una de ellas nos enseñara a mejorar y perfeccionar el proceso.

Para Terry (2011), la gestión administrativa:

Es un proceso que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr los objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos [...]. La gestión administrativa es el proceso de diseñar y de mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso particular consistente en actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. (p.1).

El autor se basa en que para que exista una adecuada gestión es necesario el trabajo en equipo ya que existirá un adecuado entorno laboral en donde los trabajadores realizarán su trabajo de una manera eficiente cumpliendo los objetivos de la empresa, también podríamos definirla como a un conjunto de acciones, donde los directivos desarrollan las actividades dando cumplimiento a todas las fases de este proceso que son las de: planear, organizar, coordinar, dirigir, y el de controlar. La tarea es el de construir una sociedad económicamente mejor; con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, como reto de la gestión administrativa moderna, dichas fases previamente mencionadas son las que van a ayudar a la toma de decisiones de la empresa, evaluando los procesos y resolviendo los conflictos que puedan existir en el entorno laboral de la empresa.

La gestión administrativa es “La capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos” (Rodríguez, 2011, p.4).

El autor refiere, que las instituciones tienen la capacidad para lograr sus objetivos y metas, que se trata de trabajar en equipo con todo el personal, como una gran unidad.

Montañez (2008), citando a Ruiz define la gestión administrativa de la siguiente manera:

La gestión administrativa tiene que ver con la forma de sistematizar las actividades que realizan las empresas. Este es un conjunto ordenado de estructuras y procesos, que deben ser preparados para provocar las transformaciones de la realidad. Esto permite aumentar las capacidades en cuanto a su adaptación, aprendizaje y crecimiento, con ello poder llevar a cabo las funciones que le permitan actuar con eficiencia y eficacia en el ámbito de las organizaciones. (p.3)

Desde la perspectiva de Montañez, la gestión administrativa se enfoca más a que los procesos o etapas a seguir, tienen que estar planteadas de manera adecuada para que se logre que los trabajadores se adapten y se sientan cómodos en su ambiente laboral, ya que de esa manera tendrán un mejor desempeño y mejores resultados en la producción de la empresa.

Según Jiménez (2010), La gestión administrativa: “ Es una ciencia social compuesta por principios, técnicas y prácticas aplicados a conjuntos humanos que permiten establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es posible alcanzar” (p.24).

Este autor nos sustenta que se debe establecer un sistema de labor conjunta, en el cual todos sus participantes son importantes para la toma de decisiones de la empresa y el logro de sus objetivos comunes, en resumen se trata de un proceso que realiza tareas básicas de la empresa de manera sistemática. Este proceso es más fácil de comprender si se descomponen en partes, identificando primero las básicas y luego las complejas.

Fundamentos teóricos de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa tomo mayor importancia cuando los seres humanos empezaron a formar equipos para así lograr sus metas u objetivos que no se podían lograr de manera individual, la administración ha sido fundamental para establecer la coordinación de los esfuerzos individuales.

La palabra gestión, permite definir detalladamente un conjunto de actividades que se encuentran previstas dentro de un plan, el que con eficacia en tiempos y optimización de recursos para de esa manera alcanzar objetivos trazados por las institucionales, entretanto que la administración es un proceso mediante el cual se

permite preservar un equipo de trabajo que desempeña sus funciones en un ambiente adecuado de manera eficiente y eficaz.

Yepes y Espinosa (2012), nos dicen lo siguiente acerca de la Gestión Administrativa:

Mediante la gestión administrativa se integran, se formulan y se proyectan propuestas que generan mejoría y cambio positivo en las organizaciones [...]. La gestión administrativa [...], es el conjunto de capacidades, de conocimientos y actitudes que tiene y que adquieren las personas con el pasar del tiempo (experiencias), la dedicación, ánimo, amor y responsabilidad para capacitarse y aplicar todo esto en su vida cotidiana ya sea en su hogar, su propio negocio, jefe de un área o departamento de una institución a la que pertenezca.(p.3)

Por ello, la gestión administrativa es de suma importancia en una empresa, ya que con los líderes o jefes se debe brindar soluciones ante los problemas ocasionados de una manera eficaz, reduciendo costos e incrementando la productividad, una adecuada administración depende mucho de una buena gestión administrativa ya que no es posible realizar una actividad sin una planificación, todas las instituciones debe de contar una estructura adecuada la cual permita al trabajador conocer el rol y funciones de cada empleado, lo cual generará que la empresa tenga un control adecuado.

La gestión administrativa es un factor el cual nos va ayudar a iniciar un negocio ya que de ella dependerá el éxito que esta pueda llegar a conseguir. Por tal motivo Vargas nos define la palabra administración de la siguiente manera:” El proceso de planificar, de organizar, de dirigir y de controlar las actividades de los miembros de la organización y el

empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización” (2014, p.2).

Una empresa tiene que tener una administración adecuada para que surja en el mercado y así logre sus objetivos propuestos, optimizando sus recursos, reduciendo riesgos, reduciendo costos y brindando un servicio de calidad a sus clientes.

Camacho (2014), señala que:

La gestión administrativa es uno de los factores más importantes en una empresa y cuando se trata de manejar un programa académico, de ella dependerá el lograr el éxito, desde fines del siglo XIX se empezó a tomar como costumbre definir la gestión administrativa en cuatro funciones que deberían de llevar a cabo los gerentes de empresa tales como: planeamiento, organización, dirección y control, para determinar y lograr los objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. (p.3)

Tal como menciona Camacho estas cuatro funciones son fundamentales para que un negocio logre ser exitoso.

Modelos teóricos de la gestión administrativa

Según Arias (2010), citado por Antúnez, la gestión administrativa es: “Un conjunto de acciones y de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos. Gestionar es la capacidad de dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, dirección y seguimiento vinculados en el ámbito institucional y administrativo” (p.18).

Las teorías administrativas se basan en el enfoque clásico (La teoría de la Administración Científica), en el enfoque estructuralista (Teoría de la Burocracia) y en el enfoque humanístico (La teoría de las relaciones humanas).

Teoría de la Administración Científica- Enfoque Clásico:

Frederick Taylor y Henry Fayol, fueron los primeros en sistematizar un conocimiento administrativo y elaborar un método para entender la organización y mejorar la productividad.

Jáuregui, (2001) nos comenta acerca de la teoría científica lo siguiente:

El taylorismo, basado en el principio de la ‘administración científica’ desarrollado por Frederick Winslow Taylor, puede considerarse como la racionalización de los procesos productivos al diferenciar las tareas de creación y ejecución, o lo que es lo mismo, al dividir la organización de la producción (directivos, ingenieros, entre otros) de las tareas mecánicas, asegurando un mayor control de la producción por parte de los gestores. Así, los aspectos mentales quedan separados por completo de las tareas manuales. Esto constituyó una ruptura total con los métodos de producción del pasado, cuando la producción se organizaba en función del tipo de artesanía y los artesanos creaban, organizaban y completaban las tareas manuales. (p.9)

Los principios de la administración según Fayol se dividieron en la autoridad y responsabilidad ya que debe existir un equilibrio entre autoridad y responsabilidad, la división de trabajo ya que se deben especializar las tareas y las personas para aumentar la eficiencia y la disciplina que se refiere al cumplimiento de las normas establecidas.

Teoría de la Burocracia- Enfoque Estructuralista:

El sociólogo alemán Max Weber (1864-1920), desarrollo la idea de lo que debería ser una organización, basándose en una variable clave: La autoridad., decía que una empresa debe organizarse en base a reglas que establezcan disciplina. Weber la denomina como burocracia, actualmente una acepción distinta a la original. Para Weber la burocracia era el orden; por lo tanto llamaba así a los trámites que se realizaban innecesariamente y al exceso de personal que tenían las instituciones.

El modelo burocrático, sirvió de punto de referencia a algunos escritores, en especial a los sociólogos y politólogos. Los sociólogos afirman que la burocracia es una condición que existe a lo largo del tiempo más que estar presente o ausente en sentido absoluto. Sugieren además que el grado de burocratización se puede determinar con base a 6 dimensiones: a) división del trabajo basado en la especialización funcional; b) jerarquía de autoridad perfectamente definida; c) sistema de reglas que especifiquen los derechos y obligaciones de cada puesto; d) sistema de procedimientos para controlar las situaciones de trabajo; e) impersonalidad de las relaciones interpersonales, y f) promoción y selección de los empleados con base en su competencia técnica.

Según Santos (2009), refiere que “Weber definió la burocracia como la forma más eficiente de organización teniendo en cuenta la complejidad de los aparatos estatales, de las dependencias gubernamentales y pensando en las necesidades de sociedades cambiantes y dinámicas” (p.8).

La teoría de las relaciones humanas - Enfoque Humanístico:

George Elton Mayo (1880-1949), fue quien modificó la definición de administración al afirmar en sus estudios realizados en la Western Electric: decía que la productividad no era un problema de ingeniería, sino era un problema humano. Fue por este motivo, que al enfoque también se le denominaría como teoría de las relaciones humanas, la cual fue desarrollada por Mayo y sus colaboradores Perker, Maslow y Mc Gregor en el año 1930 en los Estados Unidos.

La teoría de las relaciones humanas según Aguirre (2013), “Se caracteriza por estudiar la organización como grupo de personas, se inspira en sistemas de psicología, delegación plena de autoridad, autonomía del trabajador, confianza y apertura y confianza en las personas” (p.1).

Dimensiones de Gestión Administrativa

Planificación

Planificar consiste en hacer que los gerentes o administradores piensen con antelación en las acciones que realizarán, y que se han basados en algún método, que a su actuación sea por lógica y no por corazonadas. Los planes representan a los objetivos de la institución y establecen que procedimientos seguir para alcanzar las metas.

Según Noda, Rodríguez y Suarez (2013), el primer componente es:

La planificación se anticipa a la toma de las decisiones. Es un proceso en el cual tienes que decidir antes de que se requiera la acción. Es un proceso consciente de selección y de desarrollo del curso de acción para alcanzar el logro de los objetivos, esto implica conocer el objetivo, el evaluar la situación y considerar las diferentes acciones que se puedan realizar y así escoger la mejor (p.24).

Mediante este proceso la empresa selecciona información para alcanzar sus objetivos propuestos, coordinando y realizando su plan de trabajo, los aspectos importantes que tienen que tener es preparar un plan estratégico para la institución, el cual incluya su visión y su misión, también el FODA (Las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).

La planeación es esencial para el adecuado funcionamiento de cualquier organización a través de ellas se prevén las contingencias y medidas necesarias para afrontarlas, reconocer hacia donde se dirige la acción, permite encaminar y aprovechar mejor los esfuerzos.

Los fundamentos básicos de la planeación son: Propiciar el desarrollo de la empresa y establecer métodos de utilización racional de los recursos; preparar a la empresa para hacer frente a las contingencias; mantiene una mentalidad futurista; reducir al mínimo los riesgos y aprovechar al máximo las oportunidades y maximizar el aprovechamiento del tiempo y los recursos, en todos los niveles de la empresa.

La Planeación tiene mucha importancia en el proceso, porque para ello debe haberse formulado un plan de acción y de previas coordinaciones, no se improvisan, se anticipa a los hechos; los objetivos deben estar detallados de manera clara y precisa, además si hay alguna variación para que puedan ser corregidos; la improvisación no debe ser una opción, debido a que existe un plan detallado de las acciones.

Organización

Ayala (2006), refiere:

La Organización es la relación que se establece entre recursos humanos y económicos de la empresa para lograr alcanzar los objetivos y sus metas trazadas en el plan [...], implica implementar una estructura de funciones, a través de las actividades requeridas para llegar a las metas [...], el agrupamiento de actividades y la asignación a cada uno

de los miembros de la empresa, también la delegación de autoridad para ejecutarse, los medios para la coordinación en ambos sentidos horizontal y vertical, las relaciones de información y de autoridad de la estructura orgánica, es la que constituye la función de organización (p.15-18).

La fase de organización está conformada por: a) División del trabajo: que consiste en fragmentar el trabajo general en pequeñas tareas, sin que existan escapes de responsabilidades que los dirige, b) Departamentalización: dividido el trabajo se forma pequeños grupos en departamentos; cuyas actividades puedan realizarse bajo el mando de una persona, c) Jerarquía: basado en los diversos niveles de mando de la organización y d) Las Acciones Administrativas.

Dirección

Pinto (2013), define:

En esta etapa del proceso administrativo, influye la presencia del administrador para la realización de los planes, y la respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación horizontal y vertical, la supervisión y motivación constante, para la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura de la organización (p.3).

En conclusión, en esta etapa refiere que si bien es cierto que la dirección es la que establece los parámetros a seguir y el fin a conseguir, consiste en el esfuerzo común de todos los trabajadores, ya sean de la dirección, personal administrativo y personal operativos para alcanzar las metas propuestas por la organización.

En la actualidad se considera que la dirección es la acción de encaminar el trabajo de una organización, en donde debe existir una autoridad y responsabilidad bien definida hacia

el desenvolvimiento de la misma en forma eficiente y efectiva, para lo cual se debe aprovechar al máximo los recursos con los que dispone.

Para que exista una buena dirección deben estar acertadamente especificados los objetivos, metas, propósitos y los planes, mismos que permitirán que se alcancen los mejores efectos a través de la colaboración de los miembros de la organización, resultados que serán visualizados e interpretarán las necesidades y definirán los controles de gestión correspondientes, además permitirá ayudar a los miembros a superarse, tener confianza y fomentar el trabajo en equipo, manteniendo el respeto, la disciplina, la formación y la moral, y si en cualquier momento se presenta algún inconveniente con la dirección de gestión se podrá buscar mejoras, evaluando los resultados, para una efectiva toma de decisiones, adoptando medidas correctivas que solucionan posibles riesgos ya que en el corto o largo plazo.

El líder tiene la capacidad para determinar cuáles acciones ayudarán a lograr los objetivos del grupo, esto implica el tomar decisiones efectivas y poner los medios para llevarlas a cabo, de manera que se inicie la mejor acción y se minimicen los resultados desfavorables.

El estilo de la dirección y la situación afectan los resultados obtenidos; pocos individuos sobresalen como líderes en todas las situaciones, a medida de que avanzan los cambios requeridos por cada trabajo, esto puede ser fatigoso y costoso, además la homogeneidad del grupo con el que trabaja el gerente puede alterarse, cambiando así los esfuerzos de trabajo y sus relaciones con un nuevo grupo.

Control

El proceso de control dentro de la gestión administrativa, garantiza que se alcancen los objetivos en los plazos preestablecidos con los recursos estipulados, facilitando a la empresa la información oportuna en caso se presentara alguna desviación en el resultado, el proceso de control consta de cuatro pasos:

El señalar los niveles medios de cumplimiento;

Establecer niveles aceptables de producción de los trabajadores, tales como las cuotas mensuales de producción para los operarios y ventas para los vendedores.

Verificar el desempeño a intervalos regulares (día, semana, mes).

Determinar si existe alguna variación de los niveles medios reales respecto a lo establecido, si existiera una variación, tomar medidas correctivas, tales como un una capacitación, si no existe ninguna variación, continuar con la actividad.

Esta cuarta función se encarga básicamente de la evaluación y corrección de las tareas asignadas a los subordinados de acuerdo a los planes previamente propuestos por la empresa. El control es la verificación o comprobación de los resultados, cuando se habla de control muchas veces se refiere a la función administrativa por medio de la cual se evalúa el rendimiento, en el que incluye todas las actividades que se emprenden para garantizar que las operaciones reales coincidan con las operaciones planificadas y puede ser considerada como una de las más importantes para una óptima labor gerencial.

Procesos de control

Los procesos de control son cuatro:

Los estándares: estándares de cantidad que establece el volumen, la cantidad, las materias primas, las horas de trabajo; estándares de calidad: que establecen la calidad del producto y las especificaciones; estándares de tiempo establece el tiempo estándar para producir el producto, el tiempo de elaboración y los estándares de costos establecen los costos de producción, administración y costos de ventas.

Evaluación del desempeño: tiene como finalidad evaluar lo que se está haciendo.

Comparación de desempeño: compara el desempeño funciones realizadas con el establecido, sirve para verificar algún error o falla con relación al desempeño esperado.

Acción correctiva: esta acción busca corregir el desempeño para tratar de adecuarlo al estándar.

Existen varios tipos de control: control preliminar, control concurrente, y control de retroalimentación.

El Control Preliminar, los que son realizados antes del comienzo de un proceso, incluyendo los procedimientos, normas y reglas diseñadas a seguir en las actividades planeadas las cuales serán ejecutadas con propiedad.

El Control Concurrente, el cual se aplicara durante la fase operacional y concluirá con la dirección, la vigilancia, la sincronización de las actividades que ocurran durante el cumplimiento del plan.

El Control de Retroalimentación, es el que se enfoca en el uso de la información teniendo como base los resultados anteriores para corregirlos.

Características del proceso de control: la captación de resultados, la comparación con lo planeado, el de detectar y analizar las desviaciones, el de informar, el de medir y de evaluar el cumplimiento de los objetivos y de las metas, se realiza el análisis de las consecuencias de las acciones y los hechos para detectar las posibles causas de las desviaciones, y así establecer estándares y métodos para medir el rendimiento y tomar medidas correctivas.

1.2.2 Bases teóricas de la variable Control Interno

Definición

El control interno es un conjunto de procedimientos encargados de vigilar las actividades que realiza una organización, y esta tiene como objetivo prevenir riesgos los cuales puedan perjudicar a una entidad pública, ya que este permite disminuir la corrupción y así incrementar la eficiencia en las operaciones y fomentar la práctica de los valores en una empresa. En el proceso de control se establece todos los controles que intervienen tanto la dirección como en el resto del personal.

Los controles internos son diseñados para fortalecer la administración, tanto en las operaciones, en la veracidad de la información y el cumplimiento de las normas }y leyes establecidas. La eficiencia y eficacia específicamente a los objetivos trazados lo cual es básico para las entidades, la confiabilidad de la información financiera está relacionada con la de los estados financieros.

Mendivelso (2015), determino que “El enfoque del control interno empresarial debe dirigirse hacia dos campos principales: El control interno administrativo y el control interno contable. En estas dos áreas, se propagará fácilmente y se implementará y ejecutará de mejor forma en el resto de la empresa” (p.3).

Tal como menciona el autor, estos dos tipos de control interno son importantes en una empresa, ya que en el control administrativo se involucran el plan de organización y los procedimientos por parte de la gerencia. Este control también se vincula con el logro de objetivos es donde se empieza a establecer el control contable de las operaciones.

Rodríguez (2009), refiere que el control interno es:

Como una función esencial de la dirección superior, como un factor básico que opera de una u otra forma dentro de la administración y en todo tipo de organizaciones públicas o privadas, [...], el control interno empieza en el mismo organismo y su importancia es obligatoria en los planes, objetivos, políticas, estrategias, las alternativas, así como en los manuales administrativos, comprobación interna, informes, capacitación y participación del personal. (p.49).

Coincido con el autor, sobre que el control interno, se encuentra dentro de la administración de las empresas, en donde es fundamental establecer planes y objetivos claros para el adecuado desarrollo de la organización. Este ayuda al debido manejo e inversión de los recursos públicos y rinde cuentas de la gestión institucional.

Mantilla (2012), sustenta lo siguiente:

El control interno es definido ampliamente como un proceso realizado por los directores, administradores y otro personal de la entidad, está diseñado para proporcionar cierta seguridad en cumplimiento de los objetivos, la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y normas de regulación aplicables.(p.18)

Se refiere que, el control interno es un conjunto de acciones en el que los participantes de la empresa son importantes para el adecuado desarrollo y logro de los objetivos propuestos.

Calumani (2009), afirma sobre el control interno “cualquier acción tomada por la gerencia para aumentar la probabilidad de objetivos y metas. La Gerencia establece el control interno a través de la planeación, organización, dirección y ejecución de tareas y acciones. (p.4).

El control interno se va a encargar que las tareas asignadas al personal de las organizaciones se cumplan de manera adecuada siguiendo las normas y leyes, para que así se logre alcanzar y cumplir las metas propuestas y que la organización tenga un ambiente laboral agradable.

Rivero (2010), sustenta que:

El Control Interno es la base donde las actividades y operaciones de una entidad descansan, las actividades de producción, de distribución, de financiamiento, de administración, [...], es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policíaco o de carácter tiránico, el mejor sistema es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes, las relaciones de dirigentes y subordinados; y cuya función es aplicable a todas las áreas de operación de los negocios, su efectividad depende de que la administración obtenga la información necesaria para seleccionar de las alternativas, y aplicar la que mejor convengan a la entidad (p.25).

Tal como menciona este autor, dice que el control interno no es un instrumento de eficiencia, ya que su efectividad es de acuerdo al manejo de la administración.

El control interno se encuentra diseñado para brindar seguridad en sus operaciones y de esa manera exista esa confianza entre los participantes de la empresa y existe un buen desempeño.

Bacallao (2009), manifiesta su opinión de la siguiente manera:

El control interno dice es un instrumento de gestión que es empleado para proporcionar seguridad razonable y el cumplimiento de objetivos establecidos por la entidad, lo que comprende un plan de organización, así como de métodos clasificados y coordinados, además de las medidas adoptadas en una entidad

para proteger sus recursos, propenda a la exactitud y confiabilidad de la información contable, que apoye y que mida la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de los planes, que estimule la observancia de las normas, procedimientos y regulaciones. Refiere que la eficacia de la estructura de control interno, la revisión y actualización constante es una responsabilidad de todos los directivos de la entidad. (p.1).

En esta definición se fundamenta el porqué de la aplicación del sistema de control interno, como el pilar necesario para alcanzar la eficacia y la eficiencia.

Barquero (2013), afirma que:

El Control Interno ha existido siempre, desde que se crearon las primeras organizaciones existe la necesidad de establecer controles sobre las personas que en ellas participan y sobre sus operaciones. El control interno comprende un plan de organización y un conjunto de métodos y procedimientos que aseguren los activos que están debidamente protegidos, que los registros contables son fidedignos y que las actividades de la entidad se desarrolla según las directrices marcadas por la dirección (p.20).

En conclusión, tal como menciona el autor el control interno ha sido necesario desde tiempos anteriores para que exista un adecuado manejo de inventario en las organizaciones y así también control en las operaciones internas y externas de la empresa ya que implementado este control las empresas pueden lograr los objetivos y metas establecidos.

Fundamentos Teóricos de Control Interno

Hermosa (2012), refiere:

El control interno es un plan de organización de métodos y procedimientos que se adoptan en la administración de una entidad para contribuir en el logro de los objetivos administrativos de asegurar, en cuanto sea posible, la conducción ordenada y eficiente de su empresa, adhiriéndose incluso a las políticas administrativas, la salvaguarda de activos, la de prevención y de detección de fraudes y de errores, la corrección de registros contables y la preparación oportuna de la información financiera contable. (p.147)

El control interno es muy importante ya que ayudar a arreglar y dirigir las acciones tomadas por la organización, especialmente se centra en las áreas administrativas y contables ya que de ellas depende el funcionamiento de la empresa.

Rivas (2011), refiere que existen diversas publicaciones sobre los modelos de control y numerosos lineamientos para el mejoramiento de los gobiernos corporativos, los cuales son: el modelo COSO (USA), el modelo COCO (Canadá), el modelo Cadbury (Reino Unido), el modelo Vienot (Francia), el modelo Peters (Holanda), el modelo King (Sudáfrica) y el modelo MICIL (adaptación del COSO para Latinoamérica)[...]. De acuerdo al marco integrado de control interno el modelo COSO, consta de cinco categorías o componentes que la administración diseña y aplica para proporcionar seguridad razonable y que sus objetivos de control sean llevados a cabo de una manera adecuada sus componentes son: ambiente de control, evaluación de los riesgos, actividades de control, información y comunicación y el monitoreo. (p. 6-7)

El control interno según el modelo de Control MICIL el cual fue adaptado al modelo COSO para Latinoamérica ayuda a las empresas u organismos para que tengan un mejor control interno dentro de las organizaciones. El control interno es la acción realizada por el personal de la dirección y el personal de una compañía, teniendo como objetivo el lograr la eficiencia y eficacia de las operaciones, se encarga también de la confiabilidad de la información financiera y que cumpla las reglas y normas de la organización.

Ramírez (2002), refiere que el control interno:

Comprende un plan de organización de métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan a la entidad para salvaguardar sus activos, asimismo verificar la razonabilidad y la confiabilidad de su información financiera, promoviendo la eficiencia operacional y provocar adherencia a las políticas prescritas por la administración, cuya finalidad en esencia es preservar la existencia cualquier organización y apoyar a su desarrollo. (p.2)

Tal como menciona el autor, el objetivo principal del control interno es alcanzar las metas propuestas. El control interno es fundamental para lograr la eficiencia y la optimización de recursos de la empresa. Es un conjunto de medidas las cuales cuidan los recursos contra los fraudes y el uso indebido e ineficiente, así también ayuda a medir el cumplimiento de las reglas y evaluar la eficiencia de las operaciones que realiza la empresa u organización.

Modelos teóricos del Sistema de Control Interno

El Modelo COCO

Según la información publicada por la CIA Adriana Fernández Mento¹⁷, en 1995, el Instituto Canadiense de Contadores Certificados, el denominado Modelo COCO, a partir del análisis de alcance y contenido del informe COSO, cuya aplicación resultaba compleja, a pesar de

que muchos gremios académicos empresariales y académicos daban por sentada su validez, el informe COCO, a diferencia del COSO no presenta un desarrollo conceptual de lo que conoce como control interno, sino que es más una guía aplicativa para su diseño, implementación, funcionamiento y evaluación.

Según el boletín de la Comisión de Normas y Asuntos Profesionales del Instituto de Auditores Internos de Argentina definido por Fernández y que fue dado a conocer por el Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA), el modelo COCO en su estructura del modelo y en los criterios se aplican elementos básicos para entender y, en su caso, aplicar el sistema de control, requiere de un adecuado análisis y comparación para interpretar los criterios de contexto de una organización en particular, y para una evaluación efectiva de todos los controles implantados. (2003, p.1)

El propósito de este modelo es el de identificar a los riesgos internos y externos que podrían afectar el logro de objetivos, así como para las políticas el logro de los objetivos deben ser comunicados y puestos en práctica.

El Modelo COBIT (Control Objectives for Information Systems and related Technology)

Según El Área de Auditoría y Control: “El COBIT es un modelo de evaluación y monitoreo que enfatiza en el control de negocios y la seguridad que abarca controles específicos desde una perspectiva de negocios” (2007, p.4).

COBIT representa una recopilación de buenas prácticas para la gestión de las tecnologías de información en toda organización, para lo cual establece cuatro objetivos que deben cumplirse en el uso de éstas: los objetivos establecidos para el uso de las tecnologías de información, deben estar perfectamente alineadas con los objetivos organizacionales a

todo nivel; la gestión de las tecnologías de información debe estar organizada en base a procesos generalmente aceptados; los recursos a utilizarse en la aplicación de las tecnologías de información deben estar claramente identificados; los objetivos de control de las tecnologías de información deben estar definidos e integrados a su propia gestión.

Dados estos objetivos, COBIT define que la gestión involucra la ejecución de cuatro procesos: Planificar y Organizar; Adquirir e Implementar; Proveer y Soportar; y, Monitorear y Evaluar.

Las características del modelo COBIT es que se encuentra orientados al negocio, con los estándares y regulaciones “de facto”, se basa en la revisión crítica y analítica y se encuentra alineado con los estándares de control y de auditoría, con los modelos COSO, IFAC, IIA, AICPA, ISACA).

El Modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations)

Este modelo representa el mayor esfuerzo por conceptualizar el control interno como una herramienta que permite coadyuvar al logro de los objetivos de una organización, dentro de un marco de eficiencia; confiabilidad de la información financiera que genera; y el cumplimiento de políticas, leyes y normas a las que está sujeta en el desarrollo de sus actividades.

El Informe Coso es un documento el cual se basa en directivas para la implementación, la gestión de un sistema de control, debido a la aceptación de la que ha gozado desde el año 1992, el Informe COSO se ha fue convirtiendo en el modelo estándar de referencia.

En la actualidad existen dos versiones del informe COSO. La primera es la versión del 1992 y la segunda la versión del 2004, la cual incorpora las exigencias de ley Sarbanes Oxley a su modelo, denominándolo el modelo COSO II del mes de septiembre 2004, estableciendo

nuevos conceptos, sin embargo este no entra en contradicciones con los conceptos que están establecidos en el COSO I.

Según Frett (2004), refiere que el programa de Auditoría Interna de Clase Mundial, ha establecido cinco componentes de control interno:

Ambiente de control, es quien marca el comportamiento en una organización, el mismo que tiene influencia directa a nivel de concientización del personal en relación al control.

Evaluación de riesgos, son los mecanismos usados para identificar y evaluar los riesgos y así alcanzar los objetivos de trabajo, incluyendo los riesgos particulares asociados con el cambio.

Actividades de control, son las acciones, las normas y los procedimientos que aseguran se cumplan las directrices y políticas dadas por la dirección para afrontar los riesgos identificados.

Información y comunicación, es el sistema que permiten que la entidad y el personal intercambie información para desarrollar, gestionar y controlar las operaciones.

Supervisión, es la evaluación de la calidad del control interno en el tiempo, es muy importante para determinar si éste está desarrollándose en la forma esperada o es necesario hacer modificaciones. (2004, p. 8-12)

Es importante resaltar que la aplicación de las actividades de control en los procesos de gestión de una entidad, tiene su origen en la percepción que tiene la alta dirección con respecto al control, de manera que, cualquier cambio a este nivel, podría eventualmente generar cambios en las actividades de control implementadas, El modelo COSO II amplía más el concepto de control interno, proporcionando un enfoque más extenso sobre la identificación, evaluación y gestión integral de riesgo.

El Control Interno, según el concepto moderno y de la Organización de Entidades Superiores del (2012) refiere:

El Plan de la Organización, y de todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada adopta un negocio para la protección de activos, para la obtención de información financiera y la administrativa y que así se cumplan sus objetivos, los cuales son promover operaciones metódicas, económicas, eficaces y eficientes al igual que productos y servicios de calidad; el preservar al patrimonio por pérdidas o despilfarros, el abuso, la mala gestión, los errores, fraudes o las irregularidades; alertar la adhesión a la política prescrita por la alta dirección y obtener datos financieros y de gestión completos y confiables y presentados a través de informes oportunos.(p.1-2)

Se concluye entonces que el control interno es una herramienta básica en las instituciones o empresas públicas o privadas, porque su finalidad es la de controlar los sistemas administrativos u operativos, para lograr mayor efectividad, eficiencia y economía, obteniendo mejores resultados con menos costo posible.

Dimensiones de Control Interno

Los componentes del sistema de control interno son identificados como: Ambiente de Control Interno, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Supervisión.

Ambiente de Control Interno

El Comité de Normas de Control interno manifiesta lo siguiente:

El entorno de control establece el tono de una organización, teniendo influencia en la conciencia que tenga el personal sobre el control. Es el fundamento para todos los componentes de control interno, dando disciplina y estructura. Los elementos del entorno de control son: (1) La integridad personal y profesional y los valores éticos de la gerencia y el resto del personal, incluyendo una actitud de apoyo hacia el control interno todo el tiempo a través de la organización; (2) Competencia; (3) El “tono de los superiores” (es decir la filosofía de la dirección y el estilo gerencial); (4) Estructura organizacional; (5) Políticas y prácticas de recursos humanos (2010, p.26)

Tal como menciona el autor, los trabajadores de la organización tienen siempre que mantener la integridad personal y valores éticos y comportarse de una manera adecuada. Así también, los trabajadores tienen que ser competitivos y tener las habilidades necesarias para realizar su trabajo, por eso las organizaciones brinda capacitaciones para actualizar a los empleados.

El ambiente de control interno lo establece la entidad comprometida con los valores éticos, siendo su objetivo establecer un ambiente laboral adecuado, basado en los valores, en el respeto, el compromiso, de cada uno, así mismo, se debe estar alerta ante conductas adversas que puedan ocurrir en la organización, el ambiente de control interno interviene en la manera de desarrollar las operaciones y ayuda a minimizar riesgos.

La independencia de la supervisión del control interno, es para que exista una buena gestión en una entidad es necesario contar con la supervisión de la alta gerencia para que así se desarrollen las actividades de manera adecuada.

La estructura organizacional apropiada para objetivos, el control ayuda a que la estructura sea apropiada para el cliente y ayuda a mejorar los niveles de las autoridades y la responsabilidad en sus actividades, en cuanto a la competencia profesional, es buena porque se aprovecha lo mejor de cada uno, sacan a relucir sus capacidades al máximo y eso contribuye a la organización y la responsabilidad del control interno es importante para que exista un buen manejo en la organización.

Evaluación de Riesgos

Según Raga (2015);

La evaluación de riesgos describe el proceso que los ejecutivos identifican, lo analizan y lo administran, los riesgos que la institución puede enfrentar [...]. En la valoración de riesgos se identificación y analizan los riesgos más relevantes para el alcance de los objetivos, formando así una base para la determinación de cómo debería administrarse los riesgos. Teniendo presente que las condiciones económicas, las industriales, las reguladoras y las de operación continuarán cambiando, por ello se requieren mecanismos para lograrse identificar y tratar a los riesgos especiales que estén asociados con el cambio. (p.2).

Las características del riesgo de la organización tanto externo como interno se basan en salvaguardar los bienes y los recursos, para mantener ventaja ante la competencia, construyendo y conservando su imagen, lo que incrementara y esto mantendrá la solidez financiera y el crecimiento, basado en la orientación organizacional básica para sus recursos y esfuerzos, proporcionando control interno de efectivo.

Las categorías de los objetivos se basan en el cumplimiento de las leyes y políticas administrativas; en el de operación relacionada a la eficacia y eficiencia de las operaciones, y en la obtención de información financiera confiable.

Actividades de Control

Las Actividades de control se encuentran conformadas por procedimientos específicos los que están establecidos para el cumplimiento de objetivos, están orientados primordialmente a la prevención y la interrupción de riesgos, mencionadas actividades se ejecutan en el integro de la organización y en cada una de sus etapas de la gestión. Por lo que se dispone que los controles destinados a evitarlos o minimizarlos puedan agruparse en 3 categorías: el de las operaciones, de la confiabilidad de la información financiera y el de cumplimiento de las leyes y los reglamentos.

En algunos casos las actividades de control trazadas para un objetivo ayudan a otros existen diversos tipos de control: preventivos / correctivos; manuales / automatizados o informáticos y los gerenciales o directivos. En todos los niveles existen responsabilidades de control, por lo que es preciso que todos conozcan individualmente que les compete.

Según Romero (2012);

Las actividades de control son aquellas que realiza la gerencia y las demás personas de la organización para lograr cumplir diariamente con las actividades asignadas, las cuales están expresadas en los sistemas y en los procedimientos, cada una tiene distinta característica pueden ser manuales o computarizadas, administrativas u operacionales, generales o específicas, preventivas, pero lo trascendente es que sin importar su categoría o su tipo, todas ellas están dirigidas hacia los riesgos reales o potenciales que redundan en los beneficios de la organización, en su misión y sus

objetivos, como en la protección de los recursos propios o de terceros en su poder. (p.3-4).

Estas actividades son de suma importancia ya que estas son las que van a permitir realizar los trabajos adecuadamente y alcanzando los objetivos propuestos.

Información y Comunicación

Según el principio 15 de Internal Control Integrated Framework (2013): “La organización comunica a terceros respecto a asuntos que afectan el funcionamiento de control interno comunicando a terceras personas con el directorio, permitiendo canales de comunicación entrantes, provee líneas de comunicación separadas y selecciona los métodos de comunicación relevantes”. (p.64)

Coincido con el autor ya que este componente de control interno va a facilitar los canales de comunicación, desde terceros hasta socios o dueños de las organizaciones para que pueda existir una comunicación fluida y así se encuentren informados acerca de las reglas de la empresa, sus componentes están integrados por la información y la comunicación.

La información generada en el interior y el exterior, como parte esencial para la toma de las decisiones, así como para el seguimiento de las operaciones, la comunicación formal de los objetivos, las metas, las políticas, las funciones, la responsabilidad y la autoridad; la comunicación informal de asuntos importantes; utilización de canales de comunicación abiertos, la calidad de la información: constituye un activo, es un medio y se podría decir que hasta una ventaja en el nivel competitivo entre todas las organizaciones.

Actividades de Supervisión

Las actividades de supervisión y de gerencia tienen un papel importante, ya que ellos son quienes deben determinar si el sistema de control es efectivo o no, y si es que han dejado de serlo tomar las acciones para la corrección del caso, la organización es afectada cuando la administración no está dispuesta a establecer controles apropiados o quiere adherirse a controles que están establecidos.

Mantilla (2011), refiere que “La organización evalúa y comunica las deficiencias del control interno, haciéndolo de una manera oportuna, a las partes responsables por realizar la acción correctiva, incluyendo la administración principal y la junta de directores, según sea apropiado” (p.3).

Este componente al realizar las evaluaciones continuas o periódicas de calidad del desempeño del control ayuda a que la empresa se desarrolle mejor, cumpliendo con los roles asignados y detectando las deficiencias para así corregirlas.

1.3 Justificación.

La investigación se enfocara principalmente en determinar la relación entre gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, para lo cual se establecieron un conjunto de directrices que permitieron orientar al desarrollo del proceso, los instrumentos de recolección de datos y los procesos de análisis de resultados.

El resultado de la investigación es importante, ya que esto beneficiara al referido nosocomio, porque teniendo identificadas sus debilidades y amenazas encontraran alternativas de solución, mejorando el desempeño del área.

1.3.1. Justificación Teórica

La investigación permitirá que la institución pueda utilizar los elementos teóricos de gestión administrativa y de control interno, según su normativa existente y que mediante el modelo que tiene genere las alternativas de solución.

1.3.2. Justificación Práctica

La investigación es importante para la institución ya que los aportes podrán sugerir nuevos procedimientos de manejo administrativo hasta ahora utilizados por la institución, teniendo como resultado mayor celeridad.

1.4 Formulación del problema

Las instituciones son cada vez son más competitivas, motivo por el cual se tienen que adoptar nuevas estrategias que permitan alcanzar los objetivos y metas, en el trabajo de investigación realizado al personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, se determinara la relación entre gestión administrativa y control interno, por lo que se plantean las siguientes interrogantes:

1.4.1. Problema general

¿De qué manera se ha relacionado la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera se ha relacionado la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?

Problema específico 2

¿De qué manera se ha relacionado la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?

Problema específico 3

¿De qué manera se ha relacionado la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?

Problema específico 4

¿De qué manera se ha relacionado el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre La gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

1.5.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Objetivo específico 4

Identificar la relación entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

II MARCO METODOLOGICO

2.1. Variables

2.1.1. Variable 1: Gestión Administrativa

Según Arias, (2010) citando a Antúnez, define a la gestión administrativa de la siguiente manera: es un conjunto de acciones y de movilización de recursos orientados a conseguir sus objetivos trazados y la palabra gestionar es la capacidad de dirigir, de conducir y de delegar los procesos de planificación, de dirección y de seguimiento, los cuales se encuentran vinculados en el ámbito institucional y en el administrativo. (p.18)

Al respecto, concuerdo con el autor, porque para desenvolver una gestión administrativa adecuada, es necesario llevar a cabo todo un conjunto de determinadas acciones desde el inicio hasta el fin, para alcanzar las metas trazadas, seguir algunos lineamientos como la planeación, la organización, la distribución de responsabilidades y el control.

2.1.2. Variable 2: Control Interno

Según Hermosa, (2012), define al control interno:

El plan de organización y de todos los métodos y todos los procedimientos que adopta la administración de una entidad es para ayudar al logro de los objetivos administrativos, así como de asegurar, en cuanto sea posible, a la conducción ordenada y eficiente, [...], incluyendo las adherencias de las políticas administrativas, así como de salvaguardar los activos de la entidad, de la prevención y de la detección de fraudes y de errores, la corrección de registros contables y de la preparación oportuna de la información financiera contable. (p.147)

Si bien es cierto, la institución realiza un plan de organización basado en las normativas de control interno, la cual es básico para la prevención y detección de fraudes económicos, todos los procedimientos serán medidos mediante indicadores de las variables de control interno.

2.2 Operacionalización de Variables

Definición operacional de la variable gestión administrativa:

La variable de gestión administrativa es medida a través de una encuesta teniendo en cuenta sus dimensiones (Planificación, Organización, Dirección y Control) constituido por 30 ítems las cuales son realizadas al personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
1.- Planificación	1.1.-Análisis de la gestión administrativa 1.2.-Plan integral. 1.3.- Recursos financieros. 1.4.- Planes de contingencia.	1-2-3- 4-5-6-7	(1) Siempre (2) Casi siempre	(1) Deficiente
2.- Organización.	2.1.-ROF 2.2.-MOF 2.3.-MAPRO	8-9-10-11-12 13-14-15	(3) A veces (4) Nunca	(2) Medianamente eficiente
3.- Dirección	3.1.- Influencia interpersonal. 3.2.- Supervisión de ejecución de acciones.	16-17-18- 19-20-21	(5) Casi nunca	(3) Eficiente
4. - Control	4.1.-Verificación de la ejecución de acciones	22-23-24-25- 26-27-28-29- 30		

Definición operacional de la variable control interno:

La variable de control interno será medida a través de una encuesta de 30 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones: el ambiente de control interno, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación y las actividades de supervisión.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Control Interno

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles
Ambiente de control interno	Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos	1-2-3-4-5-6		
	Independencia de la supervisión del control interno. Estructura organizacional apropiada para objetivos. Competencia profesional Responsable del control interno Objetivos Claros			
Evaluación de Riesgos	Gestión de riesgos que afectan los objetivos	7-8-9-10-11-12	(1) Siempre (2) Casi siempre (3) A veces (4) Nunca	(1) Inadecuado (2) Medianamente adecuado
	Identificación de fraude en la elevación de riesgos Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de control interno Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos			
Actividades de Control	Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales	13-14-15-16-17-18	(5) Casi nunca	(3) Adecuado
	Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos			
Información y Comunicación	Información de Calidad para el Control Interno	19-20-21-22-23-24		
	Comunicación de la información para apoyar el Control interno Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno			
Actividades de Supervisión	Evaluación para comprobar el Control interno	25-26-27-28-29-30		
	Comunicación de deficiencias de control interno			

2.3 Metodología

La metodología utilizada en la investigación, fue el método hipotético – deductivo.

El método deductivo consiste en la elaboración de una hipótesis que explicara el fenómeno

2.4 Tipo de estudio

La investigación realizada es de tipo básica, descriptiva correlacional.

Tipo Básica: Llamada también investigación pura o fundamental. Su principal aporte lo hace al conocimiento científico, explorando nuevas teorías y transformar las ya existentes.

Descriptiva: los métodos descriptivos pueden ser cualitativos o cuantitativos. Los métodos cualitativos se basan en la utilización del lenguaje verbal y no recurren a la cuantificación. Los principales métodos de la investigación descriptiva son el observacional, el de encuestas y los estudios de caso único.

Correlacional: un estudio es correlacional porque determina si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable, teniendo como propósito comprobar la relación que existe de una variable con la otra.

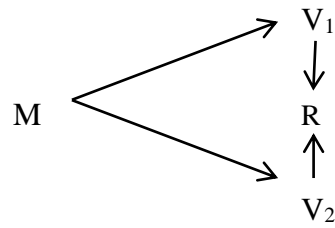
2.5. Diseño

El Tipo de investigación: diseño no experimental- de corte transversal.

No experimental: porque el tipo de investigación no cuenta con un grupo experimental dentro de la institución, no existe la variable dependiente a la cual se va manipular.

Es Transversal: porque es en un determinado tiempo, es la condición que el estudio en un solo momento captando los datos de una población determinada.

El diseño es correlacional se resume en el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra: Personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

V₁ = Gestión Administrativa

V₂ = Control Interno

R = relación entre variables

La metodología de recolección de datos será de corte transversal, al medirse las variables en un mismo momento.

2.6 Población y muestra.

Población

La población está conformada por los 120 trabajadores del área de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016., considerándose como una población finita.

La muestra que se tomó fue de acuerdo la fórmula:

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (120)}{(0,05)^2 (119) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

Dónde:

n = 92 sujetos

N = Es el tamaño de la población o universo (número total de encuestados)

K = Es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.

El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: Un 95% de confianza es lo mismo decir, que nos podemos equivocar con una probabilidad de 5%.

Para la muestra se utilizó 92 trabajadores que laboran en el área de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2016.

2.7. Técnica e instrumentos de la recolección de datos.

2.7.1. Técnica

En la investigación se utilizó la técnica de las encuestas, el instrumento fueron dos cuestionarios de 30 ítems cada uno, considerado que es el procedimiento más adecuado para la recolección de datos en un solo momento para ser respondidos de acuerdo a sus percepciones y el nivel de desempeño de los trabajadores.

2.7.2. Instrumento

El instrumento empleado en la toma de datos fueron dos cuestionarios conteniendo 30 enunciados por cada variable de estudio, aplicados a los trabajadores de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Los cuales han sido redactados de manera ordenada y coherente, para que sean resueltas de forma sencilla y clara sobre las dos variables gestión administrativa y control interno.

Validez y confiabilidad

Para determinar la consistencia externa en relación lógica, el instrumento de estudio se sometió a juicio del experto acreditado en el conocimiento de variables y de la investigación el Mgtr. Jesús Núñez Untiveros.

Validez

La validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, las características o dimensiones que se pretende medir, la validez se da en diversos grados y es por eso necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba.

Opinión de expertos

La opinión a considerar en este instrumento es de un grupo de expertos, profesionales temáticos de las instituciones relacionadas a gestión pública, por lo que sus opiniones son importantes y determinaran que el instrumento presenta alta validez dado que responde al objetivo de la investigación.

Tabla 3

Calificación de la validez de contenido del instrumento a través de juicio de expertos.

Nº	Experto	Especialista	Calificación instrumento	Cantidad
Experto 1	Experto 1.	Temático	Aplicable	1
Experto 2	Experto 2	Metodólogo	Aplicable	1

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

Este instrumento fue sometido a la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa Cronbach, se define confiabilidad a la obtención que se logra cuando se aplica una prueba repetidamente a un mismo individuo o a un grupo, al mismo tiempo y si los resultados son iguales o

parecidos indica que el instrumento es confiable, esto requiere de un solo instrumento de medición el cual produce valores que oscilan entre uno y cero, lo cual es aplicable a las escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. En este caso se realizó la prueba piloto a 20 trabajadores. Su fórmula determino el grado de consistencia y de precisión; la escala de los valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes criterios.

Criterio de confiabilidad valores:

No es confiable cuando es de:	-1 a 0
Baja confiabilidad cuando es de:	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad cuando es de:	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad cuando es de:	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad cuando es de	0.9 a 1

Tabla 4.

Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa y Control Interno

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión Administrativa	0.810	20
Control Interno	0.901	20

Fuente: Reporte del SPSS, versión 21.0

En la tabla se observó que la confiabilidad de los instrumentos que se obtuvo partir de la técnica de alfa de Cronbach cuyos valores de los cuestionarios fueron de 0.810 y 0.902 respectivamente estos valores son mayores de 0,80, lo que significa que el instrumento presenta alto grado de confiabilidad, por lo que se sugiere la aplicación para la presentación de resultados.

2.8. Método de Análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se utilizó el programa SPSS V.21, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman, ya que nuestras variables de estudio son de tipo ordinal y no paramétrica y por lo tanto la prueba es pertinente y adecuada.

El estadístico que se usará en esta prueba será a través de la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ = Coeficiente de correlación por rango de Spearman

\sum = Diferencia entre los rangos

d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos.

n = Número de parejas

2.9 Aspectos éticos

Debe tenerse en cuenta en este aspecto si las políticas públicas hacen posible el desarrollo de la investigación, si es factible estudiar el fenómeno en cuestión, si se cuenta con los recursos necesarios para la misma, si los investigadores son competentes para realizar ese tipo de estudio, si es pertinente y luego el consentimiento informado de las personas implicadas en la investigación.

Para que la investigación se sustente en los principios de la ética, cuando los sujetos de estudio sean personas, se tendrá en cuenta el consentimiento previo de los mismos para participar, tomándose en cuenta todos los aspectos establecidos al respecto.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

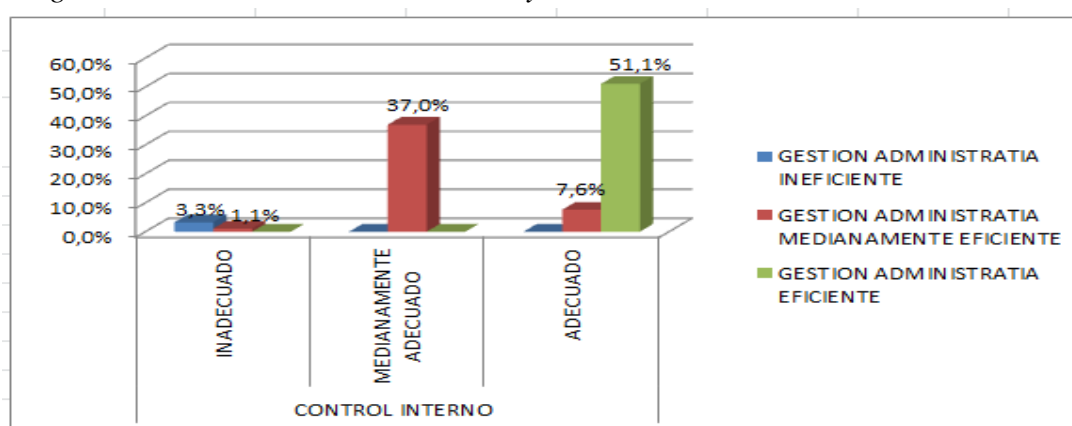
Tabla 5

Gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTROL INTERNO			TOTAL
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	3 3,3%	0 0,0%	0 0,0%	3 3,3%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	1 1,1%	34 37,0%	7 7,6%	42 45,7%
	EFICIENTE	0 0,0%	0 0,0%	47 51,1%	47 51,1%
TOTAL		4 4,3%	34 37,0%	54 58,7%	92 100,0%

Figura 1

Diagrama de la Gestión Administrativa y Control Interno



En cuanto a la relación de las dos variables se observa en la tabla y figura: del total de encuestados, cuando la gestión administrativa se percibe deficiente en 3,3%, el control interno es inadecuado en 3,3%. Del total de encuestados cuando la gestión administrativa se percibe medianamente eficiente en 45,7%, el control interno es inadecuado en 1,1%, medianamente adecuado en 37,0% y es adecuado para un 7,6%. Del total de encuestados cuando la gestión administrativa se percibe eficiente en 51,1%, el control interno es adecuado en un 51,1%.

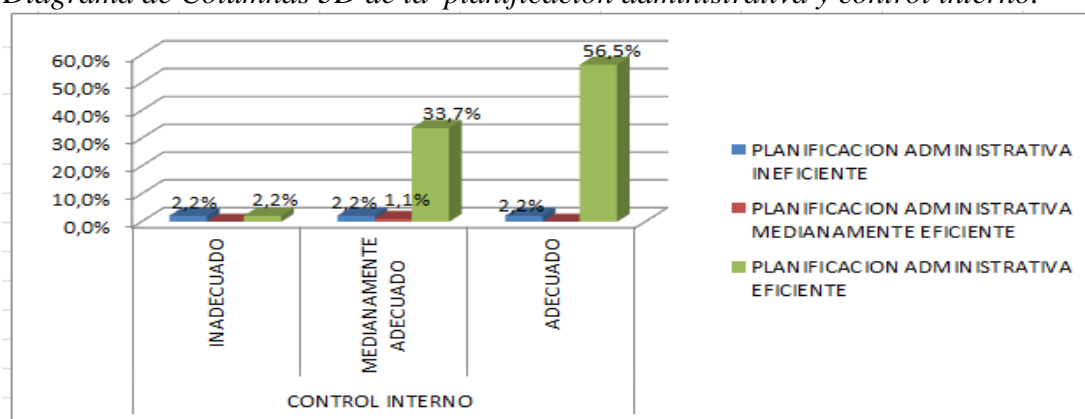
Tabla 6

Planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

		CONTROL INTERNO			TOTAL
		INADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	
PLANIFICACION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	2	2	2	6
		2,2%	2,2%	2,2%	6,5%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	0	1	0	1
	EFICIENTE	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
	EFICIENTE	2	31	52	85
		2,2%	33,7%	56,5%	92,4%
TOTAL		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 2

Diagrama de Columnas 3D de la planificación administrativa y control interno.



En cuanto a la relación entre la dimensión planificación administrativa y control interno se observa en la tabla y figura: del total de encuestados, cuando la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa se percibe deficiente en 6,5%, el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 2,2%. y adecuado en 2,2%. Del total de encuestados, cuando la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa se percibe medianamente eficiente en 1,1%, el control interno es medianamente adecuado en 1,1%. Del total de encuestados, cuando la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa se percibe eficiente en 92,4%, el 2,2% percibe que el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 33,7% y adecuado en un 56,5%.

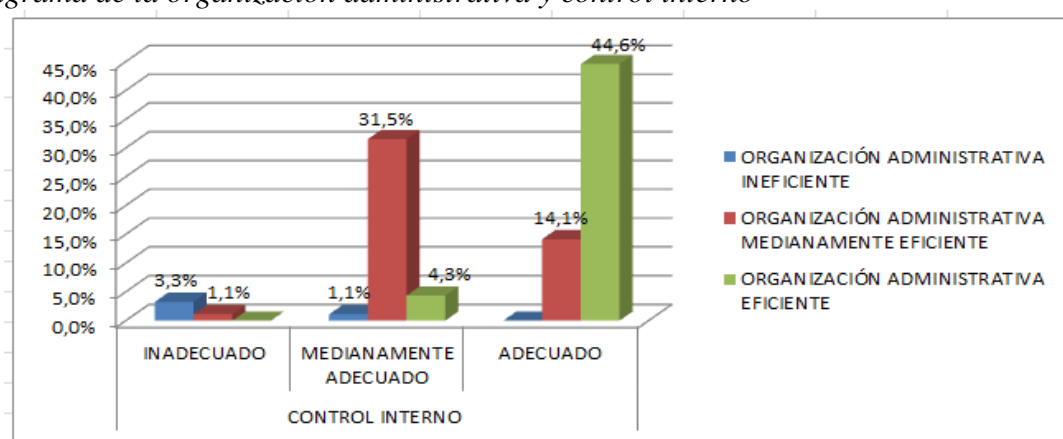
Tabla 7

Organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTRO INTERNO			Total
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	3	1	0	4
		3,3%	1,1%	0,0%	4,3%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	1	29	13	43
		1,1%	31,5%	14,1%	46,7%
	EFICIENTE	0	4	41	45
		0,0%	4,3%	44,6%	48,9%
Total		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 3

Diagrama de la organización administrativa y control interno



En cuanto a la relación entre la dimensión organización administrativa y control interno, se observa en la tabla y figura: del total de encuestados, cuando la dimensión organización administrativa se percibe deficiente en 4,3%, el control interno es inadecuado en 3,3% y medianamente adecuado en 1,1%. Del total de encuestados, cuando la dimensión organización administrativa se percibe medianamente eficiente 1 en 46,7%, el control interno es inadecuado en 1,1%, medianamente adecuado en 31,5% y es adecuado para un 14,1%. Del total de encuestados, cuando la dimensión organización administrativa se percibe eficiente en 48,9%, el control interno es medianamente inadecuado en 4,3% y adecuado en un 44,6%.

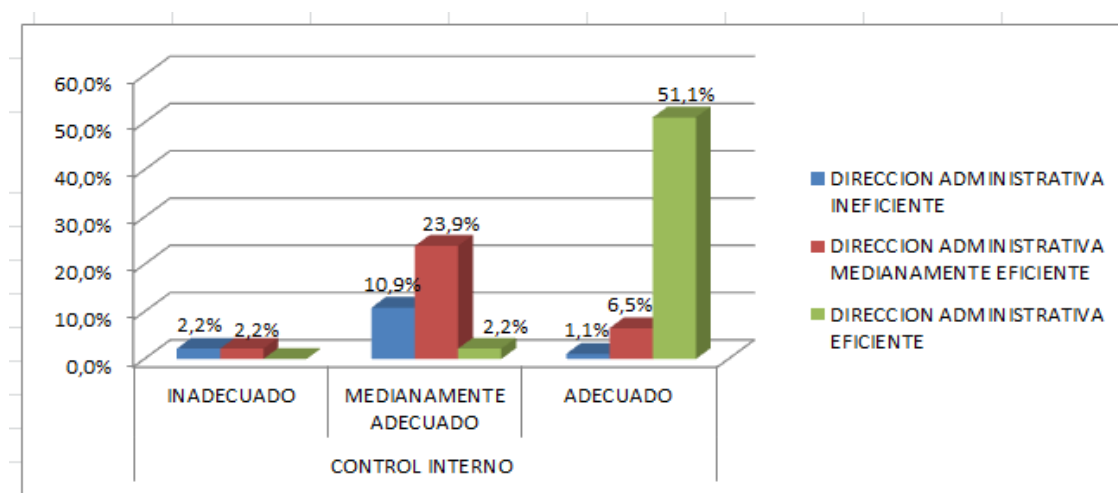
Tabla 8

Dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTROL INTERNO			Total
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
DIRECCION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	2 2,2%	10 10,9%	1 1,1%	13 14,1%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	2 2,2%	22 23,9%	6 6,5%	30 32,6%
	EFICIENTE	0 0,0%	2 2,2%	47 51,1%	49 53,3%
Total		4 4,3%	34 37,0%	54 58,7%	92 100,0%

Figura 4

Diagrama de la dirección administrativa y control interno



Sobre la dirección administrativa de la gestión administrativa, se observa que: el 14,1% lo considera ineficiente, el 32,6% lo considera medianamente eficiente y el 53,3% lo considera eficiente.

Sobre el control interno, se observa que: el 4,3% afirma que es inadecuado, el 37,0% lo considera medianamente inadecuado y el 58,7% lo considera adecuado.

Sobre la relación entre la dimensión dirección administrativa y el control interno, se observa en cuanto a la dimensión dirección administrativa se encuentra en un nivel deficiente, el

control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 10,9% y adecuado en 1,1%. En el nivel medianamente eficiente para la dimensión dirección administrativa, el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 23,9% y es adecuado para un 6,5%. En un nivel eficiente para la dimensión dirección administrativa, el control interno es medianamente inadecuado en 2,2% y adecuado en un 51,1%.

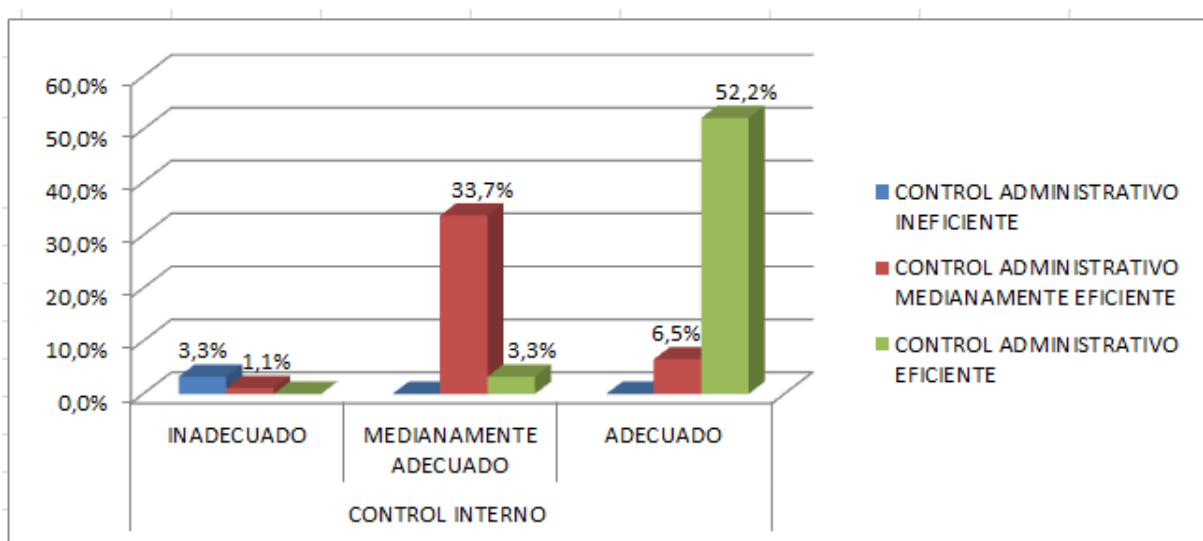
Tabla 9

Control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTROL INTERNO			Total
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
CONTROL ADMINISTRATIVO	DEFICIENTE	3 3,3%	0 0,0%	0 0,0%	3 3,3%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	1 1,1%	31 33,7%	6 6,5%	38 41,3%
	EFICIENTE	0 0,0%	3 3,3%	48 52,2%	51 55,4%
Total		4 4,3%	34 37,0%	54 58,7%	92 100,0%

Figura 5

Diagrama del control administrativo y control interno



Sobre el control administrativo de la gestión administrativa, se observa que: el 3,3% lo considera deficiente, el 41,3% lo considera medianamente eficiente y el 55,4% lo considera eficiente.

Sobre el control interno, se observa que: el 4,3% afirma que es inadecuado, el 37,0% lo considera medianamente inadecuado y el 58,7% lo considera adecuado.

Sobre la relación entre la dimensión control administrativo y el control interno, se observa en cuanto a la dimensión control administrativo se encuentra en un nivel deficiente, el control interno es inadecuado en 3,3%. En el nivel medianamente eficiente para la dimensión control administrativo, el control interno es inadecuado en 1,1%, medianamente adecuado en 33,7% y es adecuado para un 6,5%. En un nivel eficiente para la dimensión control administrativo, el control interno es medianamente inadecuado en 3,3% y adecuado en un 52,2%.

3.2. Resultados Correlacionales

3.2.1. Hipótesis General de Gestión Administrativa y Control Interno.

H_G Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

H_0 No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor $<$ 0,05 en este caso se rechaza el H_0

Si p valor $>$ 0,05 en este caso se acepta el H_0

Tabla 10*Correlación gestión administrativa y el control interno*

		Control Interno	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	1,000	,867**
			,000
		92	92
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Al ser sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de 0.867 el valor positivo nos indica que existe relación directa entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alto, con un grado de 0,00 de significancia menor de 0,05 lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general se concluye que: la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital dos de Mayo, 2016.

3.2.1. Hipótesis de Planificación Administrativa y Control Interno

H₁ Existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

H₀ No existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Tabla 11*Correlación planificación administrativa y el control interno*

		Control Interno	Planificación Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,222*
		N	92
	Planificación Administrativa	Coefficiente de correlación	,222*
		Sig. (bilateral)	,033
		N	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Al ser sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de 0.222 el valor positivo nos indica que existe relación directa entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación bajo, con un grado de 0,033 de significancia menor de 0,05, esta significancia es que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1. Se concluye que: la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital dos de Mayo, 2016.

3.2.2. Hipótesis de Organización Administrativa y Control Interno

H₂ Existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

H₀ No existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Tabla 12*Correlación organización administrativa y control interno*

			Control Interno	Organización Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Organización Administrativa	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

Al ser sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de 0.677, el valor positivo nos indica que existe relación directa entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada, con un grado de 0,00 de significancia menor de 0,05 lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2. Se concluye que: la dimensión organización administrativa de la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital dos de Mayo, 2016.

3.2.3. Hipótesis de Dirección Administrativa y control interno

H₃ Existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

H₀ No existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 13*Correlación dirección administrativa y el control interno*

		Control Interno	Dirección Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000
			,795**
		Sig. (bilateral)	
			,000
		N	92
			92
	Dirección Administrativa	Coefficiente de correlación	,795**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92
			92

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

Al ser sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de 0.795 el valor positivo nos indica que existe relación directa entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alto, con un grado de 0,00 de significancia menor de 0,05 lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3. Se concluye que: la dimensión dirección administrativa de la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital dos de Mayo, 2016.

3.2.4. Hipótesis de Organización Administrativa y Control Interno

H₄ Existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

H₀ No existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 14*Correlación control administrativo y el control interno*

			Control Interno	Control Administrativo
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Control Administrativo	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

Al ser sometido a la prueba estadística Rho de Spearman, el resultado calculado fue de 0.817 el valor positivo nos indica que existe relación directa entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta, con un grado de 0,00 de significancia menor de 0,05 lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4. Se concluye que: la dimensión control administrativo de la gestión administrativa tiene relación directa y significativa con el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital dos de Mayo, 2016.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo el determinar e identificar la relación existente entre Gestión Administrativa y Control Interno del personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Al realizar el análisis a la variables gestión administrativa y el control interno se encontró relación entre las variables, cuyo valor de Rho es 0,867 con $p = 0,000 < 0,05$, significativo con un nivel alto, estos resultados nos permiten sostener que la que la correlación es significativa como observamos en la parte descriptiva donde el 51,1% considera que cuando la gestión administrativa es eficiente, el control interno es muy adecuado en el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Sobre la dimensión planificación de la variable gestión administrativa y la variable control interno, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,011 < 0,05$; además el valor de Rho de Spearman es 0,222 el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables en un nivel bajo, estos resultados nos permiten sostener que la correlación es baja es significativa como observamos en la parte descriptiva donde el 56,5% considera que cuando la planificación administrativa es eficiente, el control interno es adecuado en el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Sobre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y la variable control interno, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,033 < 0,05$; además el valor de Rho de Spearman es 0,677 el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables en un nivel moderado, estos resultados nos permiten sostener que la correlación es significativa como observamos en la parte descriptiva

donde el 44,6% considera que cuando la organización es eficiente, el control interno es muy adecuado en el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Sobre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y la variable control interno, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,033 < 0,05$; además el valor de Rho de Spearman es 0,795 el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables en un nivel alto, estos resultados nos permiten sostener que la que la correlación es significativa como observamos en la parte descriptiva donde el 51,1% considera que cuando la dirección es eficiente, el control interno es muy adecuado en el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Sobre la dimensión control administrativo de la variable gestión administrativa y la variable control interno, encontramos que estadísticamente son significativas ya que el valor de $p = 0,033 < 0,05$; además el valor de Rho de Spearman es 0,817 el valor positivo nos indica que existe una relación directa entre variables en un nivel alto, estos resultados nos permiten sostener que la que la correlación es significativa como observamos en la parte descriptiva donde el 52,2% considera que cuando el control administrativo es eficiente, el control interno es muy adecuado en el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Al respecto Según Arias citado a Antúnez define la gestión administrativa como: “Un conjunto de acciones de movilización de recursos orientados a la consecución de objetivos y gestionar es la capacidad de dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, dirección y seguimiento vinculados en el ámbito institucional y administrativo” (2010, p.18).

En este sentido y a la luz de los resultados se reafirma lo que se indicó en el marco teórico donde los autores sustentan que las actividades o procesos realizados en la gestión administrativa son de suma importancia ya que estos son los que se encargan que la empresa u organización alcance sus metas u objetivos propuestos cumpliendo con una adecuada planificación y organización. Así también, con la adecuada toma de decisiones y control en las actividades realizadas.

También Bustos (2003) no dice sobre la gestión administrativa es: "un proceso es el conjunto de pasos o etapas necesarios para llevar a cabo una actividad o lograr un objetivo. Proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral". (p.1).

En este sentido podemos afirmar con los resultados obtenidos que nuestras dimensiones planteados coinciden con lo mencionado por el autor ya que la planificación administrativa, la organización administrativa, la dirección administrativa y control administrativo son factores necesarios para que en una gestión se logre la eficiencia, en nuestra investigación los resultados fueron significativos corroborando lo indicado por el autor.

Sobre el control interno Mendivelso (2015) define que "El enfoque del control interno empresarial debe dirigirse hacia dos campos principales: El control interno administrativo y el control interno contable. En estas dos áreas, se propagará fácilmente y se implementará y ejecutará de mejor forma en el resto de la empresa"(p.3).

Se coincide con el autor ya que consideramos como una de las dimensiones de la investigación al control administrativo lo que nos arrojó un resultado que se relaciona fuertemente con el control interno sobre la eficiencia del control administrativo y lo muy adecuado para el control interno permitiéndonos sostener este resultado, la importancia del control administrativo como factor que asocia al control interno en el área de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Bacallao, (2009) nos indica: que el control interno es un instrumento de gestión que es empleado para proporcionar seguridad razonable para que se cumplan los objetivos establecidos por la entidad, lo cual comprende con un plan de organización, así como de métodos clasificados y coordinados, las medidas son adoptadas por la entidad para proteger sus recursos y su confiabilidad de la información contable, para que apoye y mida la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de sus planes [...], la observancia de las normas, procedimientos y regulaciones establecidas en cuanto a la eficacia de la estructura de control interno, su revisión y actualización constante es una responsabilidad de todos los directivos de la entidad. (p.1)

Como manifiesta el autor el control interno es considerado un instrumento de gestión por lo que se entiende claramente la asociación entre la gestión y el control que permite la eficiencia y cumplimiento de los planes. Este vínculo corrobora para nuestra investigación los índices utilizados como son la eficiencia para la gestión administrativa y lo adecuado para el control interno.

Nuestra investigación corrobora lo sustentado por Escudero, (2015) en su tesis para optar el Grado de Magister en Gestión Pública titulada "Control Interno y la Gestión Administrativa según el Personal de Servicios Postales", donde establece como objetivo general el determinar la relación entre las variables de control interno y la de gestión

administrativa según el personal de servicios postales en el año 2014. Con este fin el presente estudio tiene un diseño No experimental – Transversal - Descriptivo correlacional, concluyendo que el control interno si se relaciona directamente y significativamente con la gestión administrativa según el personal de servicios postales 2014. Se observa que la correlación entre las variables es muy alta muy semejante al resultado que hemos obtenido $Rho = 0,867$, permitiéndonos afirmar que nuestra investigación tiene consistencia lógica y que es importante en toda empresa la asociación entre el control interno y la gestión administrativa.

La tesis guarda similitud con lo planteado por Pacheco y Torres, (2012) en su tesis titulada “Sistema de Control Interno para el Proceso de Gestión Recaudadora del Impuesto Predial del Servicio de Administración Tributaria de La Municipalidad Metropolitana de Lima”, estableció como objetivo general demostrar que la implementación de un Sistema de Control Interno constituye una herramienta de gestión que genera efectos positivos en los resultados finales, La presente constituye una investigación aplicada, el nivel correlacional tiene un diseño de corte transversal.

Al observar los resultados se coincide en afirmar que el control interno es una herramienta (instrumento) importantísimo de gestión que permite optimizar recursos, al cruzar las variables se observó una fuerte correlación verificando los resultados obtenidos por Pacheco y Torres con el sustento teórico de Bacallao.

A la luz de los resultados obtenidos y corroborando con otras tesis y autores sobre nuestro tema de investigación podemos afirmar que el trabajo realizado tiene consistencia lógica y científica.

Por tanto los objetivos propuestos y las hipótesis planteadas de acuerdo a las variables de investigación afirmamos que la gestión administrativa en sus dimensiones: planificación administrativa, dirección administrativa, control administrativo y el control interno se relacionan significativamente con el control interno aceptando como válida nuestra hipótesis general de investigación.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

- Primera:** La investigación demuestra que la gestión administrativa tiene relación significativa y directa con el control interno, según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.867 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.
- Segunda:** Sobre la investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión planificación administrativa según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,222 y nivel de significancia 0,011 lo que representó un nivel de relación baja entre las variables.
- Tercera:** La investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión organización administrativa según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,677 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables.

Cuarta: La investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión dirección administrativa según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016 habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,795 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.

Quinta: La investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión control administrativo según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016 habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,834 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a las autoridades del Hospital Nacional Dos de Mayo, realizar supervisiones inopinadas para corroborar la aplicación de procedimientos y el cumplimiento de objetivos, implementar un plan de mejora en la planificación administrativa para que permita una gestión más eficiente, incidir en capacitación y actualizaciones.
- Segunda:** Se recomienda concientizar a todo el personal de recursos humanos, la importancia del control interno y la de sus componentes, así como el de gestión administrativa lo cual servirá para el fortalecimiento de la entidad
- Tercera:** Se recomienda generar talleres sobre el conocimiento y manejo de los sistemas de control donde se planten situaciones y acciones que incidan en la mejora de la eficiencia de la gestión administrativa así como la importancia en el manejo de recursos en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima.
- Cuarta:** Difundir los resultados obtenidos y que sirva como base teórica para futuras investigaciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas:

1. Armas (2014), *“Desarrollo de un Modelo de Gestión Administrativo para Mipymes Florícolas Comunitarias”*, Universidad Católica del Ecuador, recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1022>.
2. Álvarez (2015), *“Gestión Administrativa del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Incidencia en el Cumplimiento Legal en la Empresa Sifzsoft S.A”*, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
3. Arias (2010), *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*, Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela.
4. Bacallao (2009), *“Génesis del Control Interno”* en Contribuciones a la Economía. recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2009a/>
5. Barbaran (2013), *“Implementación del Control Interno en la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú”*.
6. Barquero (2013), *Manual práctico de control interno- Teoría y aplicación práctica*. Barcelona: Profit editorial.
7. Bustos (2003), *Proceso Administrativo y Planeación*. recuperado de: <http://www.lettrak.com.co/alejandro/material/adm/planeacion.pdf>
8. Calumani (2009), *Contabilidad Gerencial*. Universidad Nacional del Altiplano.
9. Camacho (2014), *Componente de Gestión Administrativa*. Bogotá -Universidad Jorge Tadeo Lozano.
10. COBIT (2007), *Modelo para Auditoría y Control de Sistemas de Información*. recuperado e: <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/>
11. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2013), *Control Interno- Marco Integrado*. Instituto de Auditores Internos de España.

12. COSO II (2013), *Integral Control Integrated Framework*. recuperado de:
http://www.consejo.org.ar/comisiones/com_43/files/coso_2.pdf
13. Dugarte (2012), *Estándares de Control Interno Administrativo en la Ejecución de obras civiles de los Órganos de la Administración Pública Municipal*, recuperado de: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>
14. Echevarría (2014), “*Comunicación Organizacional y Gestión Administrativa en la Unión Peruana del Sur*”.
15. Escudero (2011), “*Uso de La Plataforma Informática del Personal del Sector Educación y su Incidencia en la Gestión Administrativa de la Educación Pública de la Región Callao*”, Perú.
16. Escudero (2015), *Control Interno y la Gestión Administrativa según el Personal de los Servicios Postales*” Lima, Perú
17. Espinosa y Yepes (2012), *Cuál es la Importancia de la Gestión Administrativa en una Empresa. Santa Rosa de Osos: Complejo Tecnológico para la gestión Agro empresarial*.
18. Ferrer (2013), *Lineamientos de Control Interno para los Inventarios de Mercancía de la Empresa Vyf Distributor, C.A*, República Bolivariana de Venezuela Universidad del Zulia.
19. Frett (2004), *Informe COSO I y COSO II*. recuperado de:
<http://www.auditool.org/blog/control-interno/290-el-informe-coso-i-y-ii>
20. García (2008), “*La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*”, Perú
21. Grover (2012), *Relación entre la calidad de gestión administrativa y desempeño del docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010-I del Instituto Superior*

- Particular “La Pontificia” del Distrito del Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho- Perú.*
22. Guzmán y Pintado (2012), *“Propuesto del Diseño de un Manual de Control Interno Administrativo y Contable para el Área de Contabilidad de la Universidad Politécnica Salesiana”*, Ecuador
23. Hermosa (2012), *Logística empresarial. Control y planificación*. México: Editor Diaz de Santos, S.A.
24. Hernández & Pulido (2011), *Fundamentos De Gestión Empresarial*. México: McGraw.Hill/Interamericana Editores, S.A.
25. Jáuregui (2001), *Principios de la administración científica*, recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/principios-de-la-administracion-cientifica-taylor-y-ford/>
26. Jiménez (2010), *La gestión de intereses en la administración pública peruana*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ingeniería. Lima.Perú. <http://www.gestion2011.blogspot.pe/2011/01/la-importancia-de-la-gestion.html>
27. Jurado(2013), *Diseño de un Sistema de Control Interno – Auditoría Basada en Riesgos para el Sector Industrial Textil de la Parroquia Olmedo de la Ciudad de Guayaquil*.
28. Instituto Nacional del Emprendedor (2013), recuperado de www.emprendetic.gob.mx/
29. Rey y Ariza (2013), *“Diseño de una propuesta de Mejoramiento de la Gestión Administrativa del Hospital El Tunal, mediante la Aplicación de la Filosofía de Teoría de Restricciones”*, Universidad del Rosario - Universidad Ces-Facultad de Administración, Bogotá.

30. Rodríguez (2011), *Origen, evolución y precursores de la gestión administrativa*.
recuperado de: <http://es.slideshare.net/abelrodrila/origen-evolucion-y-precursos-de-la-gestion-administrativa>
31. Rivas (2011), *Modelos contemporáneos de control interno*. Fundamentos teóricos.
Venezuela: Universidad de Carabobo.
32. Romero (2012), *Control interno y sus 5 componentes según COSO*. Recuperado de:
<http://www.gestiopolis.com/control-interno-5-componentes-segun-coso/E>
33. Pinto (2013), *Planificación, Organización, Dirección y Control*. Recuperado
de: <http://administrarconcalidad.blogspot.pe/2013/11/planificacion.html>
34. Mantilla (2011), *Control Interno basado en Principios*. Recuperado de:
http://www.coso.org/documents/IC_COSO_COMMENTS/PREVIOUS/86-07c92ffb-6afe-466d-863b-6a0634c1dac4_CI-basado-en-principios-Enero-2012.pdf
35. Mayo (1880-1949), *La teoría de las relaciones humanas*, recuperado de
www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/
36. Mendivelso (2015), *Aplicación del Control Interno en la Administración y Contabilidad de la Empresa Privada TANTUM S.A.S.* Recuperado de:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/>
37. Montañez (2008), *Modelo de Gestión Administrativa para la toma de decisiones financieras en una pequeña empresa*. Venezuela: Universidad Yacambú.
38. Morán (2012), *Gestión Administrativa y Procesos Académicos del Colegio Aurora Estrada de Ramírez de la Ciudad de Guayaquil, Ecuador*.
39. Ramírez (2002), *Control Interno*. recuperado de: <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/>

40. Torres (2011), *“Control Interno en la Situación de Desabastecimiento Inminente de los Gobiernos Locales de Lima Metropolitana”*, Perú.
41. Terry (2011), *Gestión Administrativa*. recuperado de: <http://jorge15-gestionadministrativa.blogspot.pe/>
42. Porras (2013), *“Implementación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio. Estudio de casos múltiples”*, Colombia.
43. Pacheco y Torres (2012), *“Sistema de Control Interno para el Proceso de Gestión Recaudadora del Impuesto Predial del Servicio de Administración Tributaria de La Municipalidad Metropolitana de Lima”*, Perú
44. Samaniego (2013), *“Incidencias del Control Interno en la optimización de la Gestión de las Micro Empresas en el Distrito de Chaclacayo”*, Perú.
45. Vargas (2014), *La importancia de la Gestión Administrativa*. recuperado de: <http://arandaformacion.com/la-necesidad-de-una-buena-gestion-administrativa/>

APENDICES

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTROL INTERNO SEGÚN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL NACIONAL “DOS DE MAYO”, LIMA 2016.

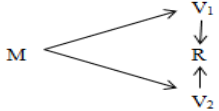
LINEA DE INVESTIGACION: Control Administrativo

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																											
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se ha relacionado la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Planificación</td> <td>Análisis de Gestión Administrativa</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Plan Integral</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recursos Financieros</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Planes de Contingencia</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Organización</td> <td>ROF</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MOF</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MAPRO</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Dirección</td> <td>Influencia Interpersonal</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Supervisión de ejecución de acciones.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>Verificación de la ejecución de acciones</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>FUENTE: Terry (2011)Gestión Administrativa</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Planificación	Análisis de Gestión Administrativa		Plan Integral		Recursos Financieros		Planes de Contingencia		Organización	ROF		MOF		MAPRO		Dirección	Influencia Interpersonal		Supervisión de ejecución de acciones.		Control	Verificación de la ejecución de acciones	
Dimensiones	Indicadores	Ítems																												
Planificación	Análisis de Gestión Administrativa																													
	Plan Integral																													
	Recursos Financieros																													
	Planes de Contingencia																													
Organización	ROF																													
	MOF																													
	MAPRO																													
Dirección	Influencia Interpersonal																													
	Supervisión de ejecución de acciones.																													
Control	Verificación de la ejecución de acciones																													
<p>Problemas específicas</p> <p>¿De qué manera se ha relacionado la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>																												
<p>¿De qué manera se ha relacionado la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?</p>	<p>Identificar la relación entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>																												
<p>¿De qué manera se ha relacionado la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?</p>	<p>Identificar la relación entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>																												

<p>¿De qué manera se ha relacionado el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016?</p>	<p>Identificar la relación entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016</p>	<p>Variable 2: Control Interno</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1384 304 1585 331">Dimensiones</th> <th data-bbox="1585 304 2027 331">Indicadores</th> <th data-bbox="2027 304 2107 331">Ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1384 392 1585 560" rowspan="5">Ambiente de Control Interno</td> <td data-bbox="1585 336 2027 392">Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos</td> <td data-bbox="2027 336 2107 392"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 392 2027 448">Independencia de la supervisión del control interno.</td> <td data-bbox="2027 392 2107 448"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 448 2027 504">Estructura organizacional apropiada para objetivos.</td> <td data-bbox="2027 448 2107 504"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 504 2027 531">Competencia profesional</td> <td data-bbox="2027 504 2107 531"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 531 2027 560">Responsable del control interno</td> <td data-bbox="2027 531 2107 560"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 592 1585 759" rowspan="3">Evaluación de Riesgos</td> <td data-bbox="1585 568 2027 595">Objetivos Claros</td> <td data-bbox="2027 568 2107 595"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 595 2027 651">Gestión de riesgos que afectan los objetivos</td> <td data-bbox="2027 595 2107 651"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 651 2027 759">Identificación de fraude en la elevación de riesgos Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de control interno</td> <td data-bbox="2027 651 2107 759"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 791 1585 983" rowspan="3">Actividades de Control</td> <td data-bbox="1585 767 2027 823">Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos</td> <td data-bbox="2027 767 2107 823"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 855 2027 927">Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales</td> <td data-bbox="2027 855 2107 927"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 927 2027 983">Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos</td> <td data-bbox="2027 927 2107 983"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 1046 1585 1158" rowspan="3">Información y Comunicación</td> <td data-bbox="1585 991 2027 1046">Información de Calidad para el Control Interno</td> <td data-bbox="2027 991 2107 1046"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 1046 2027 1102">Comunicación de la información para apoyar el Control interno</td> <td data-bbox="2027 1046 2107 1102"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 1102 2027 1158">Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno</td> <td data-bbox="2027 1102 2107 1158"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 1174 1585 1270" rowspan="2">Actividades de Supervisión</td> <td data-bbox="1585 1166 2027 1222">Evaluación para comprobar el Control interno</td> <td data-bbox="2027 1166 2107 1222"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1585 1222 2027 1270">Comunicación de deficiencias de control interno</td> <td data-bbox="2027 1222 2107 1270"></td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1384 1302 1671 1329">FUENTE: Contraloría (2014)</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Ambiente de Control Interno	Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos		Independencia de la supervisión del control interno.		Estructura organizacional apropiada para objetivos.		Competencia profesional		Responsable del control interno		Evaluación de Riesgos	Objetivos Claros		Gestión de riesgos que afectan los objetivos		Identificación de fraude en la elevación de riesgos Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de control interno		Actividades de Control	Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos		Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales		Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos		Información y Comunicación	Información de Calidad para el Control Interno		Comunicación de la información para apoyar el Control interno		Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno		Actividades de Supervisión	Evaluación para comprobar el Control interno		Comunicación de deficiencias de control interno	
Dimensiones	Indicadores	Ítem																																									
Ambiente de Control Interno	Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos																																										
	Independencia de la supervisión del control interno.																																										
	Estructura organizacional apropiada para objetivos.																																										
	Competencia profesional																																										
	Responsable del control interno																																										
Evaluación de Riesgos	Objetivos Claros																																										
	Gestión de riesgos que afectan los objetivos																																										
	Identificación de fraude en la elevación de riesgos Monitoreo de cambios que podrían impactar al Sistema de control interno																																										
Actividades de Control	Definición y desarrollo de actividades de control para mitigar riesgos																																										
	Controles para las TIC para apoyar la consecución de los objetivos institucionales																																										
	Despliegue de las actividades de control a través de políticas y procedimientos																																										
Información y Comunicación	Información de Calidad para el Control Interno																																										
	Comunicación de la información para apoyar el Control interno																																										
	Comunicación a terceras partes sobre asuntos que afectan el control interno																																										
Actividades de Supervisión	Evaluación para comprobar el Control interno																																										
	Comunicación de deficiencias de control interno																																										

APENDICE B

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tipo y Diseño de Estudio	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Método de Análisis de datos
<p>Metodología Hipotético deductivo.</p> <p>Tipo de Investigación Descriptiva correlacional.</p> <p>Diseño de la Investigación El diseño es no experimental, transversal, de nivel correlacional, porque el estudio trata de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular, siendo el propósito principal de esta investigación el comprobar la relación existe de una variable con la otra.</p> <p>Esta investigación es de diseño no experimental-transversal.</p> <p>No experimental: Ya que de acuerdo al tipo de investigación no cuenta con un grupo de experimental dentro de la institución, no existe una variable dependiente a la cual se va manipular.</p> <p>Es Transversal: en la condición que el estudio en un solo momento captando los datos de una población determinada. El diseño correlacional se resume en el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --> R V2 --> R </pre> </div> <p>Dónde:1 M = Muestra: Personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016. V1 = Gestión Administrativa V2 = Control Interno R = Relación entre variables</p>	<p>Población La población se considera a todo el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016. Que en conjunto son un total de 120, personas entre varones y mujeres al respecto Hernández (2010, p.239) define la población de la siguiente manera: “Es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones esto se entiende como la totalidad de los sujetos posibles a ser analizados” en el caso de la investigación se considera como población al conjunto de personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2016, considerándose como una población finita.</p> <p>Muestra Está conformada por 92 trabajadores del personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2016.</p>	<p>Técnica En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario. Por eso, de acuerdo con Hernández (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que se trabajó con un total de 120 personas.</p> <p>En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionario de tipo escala con ítems a ser respondidos de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables.</p> <p>El Instrumento de la Medición del control interno fue aplicado a los sujetos de la muestra para medir el nivel de percepción y el otro instrumento gestión administrativa fue aplicado a los mismos sujetos para medir el nivel de desempeño de los trabajadores.</p> <p>Instrumento El instrumento empleado en la toma de datos serán dos cuestionarios conteniendo 30 enunciados por cada variable de estudio, los que serán aplicados a los trabajadores de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo. Los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados enunciados referentes a la Gestión Administrativa y Control Interno.</p>	<p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "p", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p style="text-align: center;">$\rho = rs.$</p> <p>Dónde: ρ = Coeficiente de correlación por rango de Spearman \sum = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No Existe relación entre las variables</p> <p>Se utilizará el software Excel y el software estadístico SPSS 21 para evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación.</p>

APENDICE C

ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES	ITEMS	S	CS	AV	CN	N	
			-5	-4	-3	-2	-1	
1	Planificación	1	Considera Ud. que la entidad transmite la visión, misión, objetivos metas y objetivos estratégicos.					
		2	Considera Ud. que existe comunicación oportuna sobre el plan operativo institucional					
		3	Considera Ud. que existe comparación periódica de los resultados del plan operativo institucional con las metas esperadas.					
		4	Considera Ud. que el personal conoce cuales son los procesos del plan operativo.					
		5	Considera Ud. que la entidad cuenta con políticas de control y seguimiento de cumplimiento					
		6	Considera Ud. que existe comunicación oportuna del plan de capacitación.					
		7	Considera Ud. que la entidad evalúa periódicamente su plan de capacitación					
2	Organización	8	Considera Ud. que el personal conoce la misión de la entidad					
		9	Considera Ud. que el personal conoce la visión de la entidad					
		10	Considera Ud. que el personal conoce los objetivos de la entidad					
		11	Considera Ud. que la estructura diseñada contribuye al cumplimiento de las metas.					
		12	Considera Ud. que la asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.					
		13	Considera Ud. que los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficiencia y eficacia					
		14	Considera Ud. que la entidad ha previsto sus necesidades futuras					
3	Dirección	15	Considera Ud. que la entidad tiene una adecuada organización					
		16	Considera Ud. que es adecuada la dirección por parte de las autoridades de la entidad					

		17	Considera Ud. que los jefes tienen una buena comunicación con el resto del personal.						
		18	Considera Ud. que los jefes fomentan el trabajo en equipo						
		19	Considera Ud. que las actividades realizadas por el personal se encuentran dirigidas hacia el logro de objetivos						
		20	Considera Ud. que los jefes tienen los objetivos y metas claros						
		21	Considera Ud. que las áreas de la entidad se encuentran enfocadas hacia el logro de los objetivos en el plazo determinado						
4	Control	22	Considera Ud. que en el control de la entidad es adecuado						
		23	Considera Ud. que el sistema de control de asistencias es el optimo						
		24	Considera Ud. que las supervisiones inopinadas de asistencia y permanencia son acertadas						
		25	Considera Ud. que los trabajadores monitoreados mediante cámaras de video, su rendimiento es mayor.						
		26	Considera Ud. que es necesario implementar un control de seguridad						
		27	Considera Ud. que es importante que la entidad establezca un control administrativo en sus operaciones.						
		28	Considera Ud., que la gestión por resultados favorece a la entidad.						
		29	Considera Ud., que la entidad motiva a que sus trabajadores cumplan con sus objetivos						
		30	Considera Ud., que el incentivo mejora el rendimiento y desempeño del personal.						

CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES	ITEMS	S	CS	AV	CN	N	
			-5	-4	-3	-2	-1	
1	Ambiente de Control Interno	1	Considera Ud. que existe un ambiente físico apropiado de control interno en la entidad					
		2	Considera Ud. que los mecanismos de prevención son óptimos para el control interno					
		3	Considera Ud. que el ambiente físico de control es el adecuado					
		4	Considera Ud. importante que exista dentro de un ambiente de control, integridad y valores éticos					
		5	Considera Ud. la existencia de mejoras en el ambiente de control interno de la entidad					
		6	Considera Ud. adecuado o inadecuado el ambiente de control interno					
2	Evaluación de Riesgos	7	Considera Ud. que la entidad lleva a cabo la evaluación de riesgos					
		8	Considera Ud. que los controles internos deban estar relacionados con los riesgos para poder alcanzar los objetivos					
		9	Considera Ud. que la evaluación de riesgos nos permite identificar a tiempo los errores comunes					
		10	Considera Ud. que es necesario que la entidad deba realizar una constante evaluación de riesgos					
		11	Considera Ud. que los trabajadores de la entidad deben participar de manera activa en la evaluación de riesgos					
		12	Considera Ud. que la evaluación de riesgos a contribuido con mejoras en el entidad					
3	Actividades de Control	13	Considera Ud. que es importante la realización de actividades de Control Interno					
		14	Considera Ud. que las actividades de control interno son medidas que deben ser dictadas por la Contraloría					
		15	Considera Ud. que las actividades de control contribuyen a mejorar la gestión de la entidad					
		16	Considera Ud. que las actividades de control se manifiestan en políticas y procedimientos dentro de la entidad					

		17	Considera Ud. que la entidad debería realizar con más frecuencia las actividades de control						
		18	Considera Ud. que las actividades de control y monitoreo son necesarias para las funciones de los trabajadores						
4	Información y Comunicación	19	Considera Ud. que existe una comunicación adecuada entre las autoridades de la entidad y sus colaboradores						
		20	Considera Ud. que existe intercambio de información entre los jefes y los empleados						
		21	Considera Ud. que la comunicación es clara y precisa						
		22	Considera Ud. que es necesario la existencia de una comunicación frecuente y bidireccional						
		23	Considera Ud. que es importante el intercambio de información y comunicación en la entidad para la resolución de conflictos						
		24	Considera Ud. que han existido mejoras en la información y comunicación en las diferentes áreas de la entidad						
5	Actividades de Supervisión	25	Considera Ud. que la supervisión y monitoreo que se realiza en la entidad es efectuado de manera eficiente						
		26	Considera Ud. que la realización de actividades de supervisión en la entidad se realiza de manera frecuente						
		27	Considera Ud. que las actividades de supervisión en cuanto a la productividad de los empleados a favorecido a la entidad						
		28	Considera Ud. que los empleados sin monitoreo y supervisión producen menos						
		98	Considera Ud. que las labores de monitoreo y supervisión han ayudado a incrementar la producción						
		30	Considera Ud. que la programación de las actividades de supervisión se desarrollan de manera adecuada						

APENDICE D

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinenci ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 - PLANIFICACIÓN							
1	Considera Ud. que la entidad transmite la visión, misión, objetivos metas y objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que existe comunicación oportuna sobre el plan operativo institucional	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que existe comparación periódica de los resultados del plan operativo institucional con las metas esperadas.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que el personal conoce cuales son los procesos del plan operativo.	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que la entidad cuenta con políticas de control y seguimiento de cumplimiento	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que existe comunicación oportuna del plan de capacitación.	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que la entidad evalúa periódicamente su plan de capacitación	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 – ORGANIZACIÓN							
8	Considera Ud. que el personal conoce la misión de la entidad	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que el personal conoce la visión de la entidad	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que el personal conoce los objetivos de la entidad	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que la estructura diseñada contribuye al cumplimiento de las metas.	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que la asignación y distribución de cargos responde a los requerimientos de los procesos.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que la organización tiene un nivel que responde a las expectativas	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que los procesos administrativos cuentan con controles que aseguren su eficiencia y eficacia	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que la entidad tiene una adecuada organización	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN							
16	Considera Ud. que para el cumplimiento de metas, se deben de tener una buena organización	✓		✓		✓		
17	Considera Ud. que las jefaturas tienen una organización adecuada	✓		✓		✓		
18	Considera Ud. que el personal busca alcanzar los objetivos y metas.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL CONTROL INTERNO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 - AMBIENTE DE CONTROL INTERNO								
1	Considera Ud. que existe un ambiente físico apropiado de control interno	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que el ambiente laboral de control interno es el adecuado	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que el ambiente físico de control interno influye en el desempeño	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que el ambiente de control interno contribuye al compromiso de integridad y valores éticos	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que el ambiente de control interno se encuentra en un área estratégica	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que existe atmósfera de confianza en el ambiente de control interno	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2- EVALUACIÓN DE RIESGOS								
7	Considera Ud. que la entidad lleva a cabo la evaluación de riesgos	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que los objetivos alcanzados están relacionados con la evaluación de riesgos	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que la evaluación de riesgos permite identificar a tiempo los errores comunes	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que es necesario que se realice constantemente la evaluación de riesgos	✓		✓		✓		
11	Considera Ud. que se han implementado técnicas para la identificación de riesgos	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que se ha establecido a los responsables de la identificación de evaluación de riesgos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 - ACTIVIDADES DE CONTROL								
13	Considera Ud. que es importante la realización de actividades de Control Interno	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que los procedimientos establecidos en las actividades de control favorecen a la eficacia y eficiencia	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que las actividades de control contribuyen a la protección de los activos financieros	✓		✓		✓		
16	Considera Ud. que las actividades de control se manifiestan en políticas y procedimientos	✓		✓		✓		
17	Considera Ud. que los procedimientos de las actividades de control para asegurar la confidencialidad son necesarios	✓		✓		✓		
18	Considera Ud. que las actividades de control son necesarias para asegurar la exactitud de los saldos	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

DIMENSIÓN 4 - INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
19	Considera Ud. que existe una comunicación adecuada entre las autoridades de la entidad y sus colaboradores	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que la información entre los jefes y los empleados es bidireccional	✓		✓		✓	
21	Considera Ud. que la comunicación es fluida y oportuna	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que se debe de informar estratégicamente sobre los objetivos y metas logrados	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. que es importante el intercambio de información y comunicación para la resolución de conflictos	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. que se ha establecido los canales adecuados de información y comunicación	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 - ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera Ud. que son adecuadas las actividades de supervisión inopinadas	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. que es básico las coordinaciones internas y externas antes de la ejecución de actividades	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. que las actividades de supervisión influyen en la productividad	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. que las actividades de supervisión son ejecutadas por personal idóneo	✓		✓		✓	
98	Considera Ud. que las deficiencias detectadas dentro de las actividades de supervisión son comunicadas de manera oportuna	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. que la programación de las actividades de supervisión se desarrollan de manera adecuada	✓		✓		✓	


Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NUÑEZ UNDUVOS JESUS DNI: 07876624

Especialidad del validador: Mg. Docente Universitario - Lic. Psicología - ABOGADO.

.....de.....del 20.....


Mg. Jesús Nuñez Untivero
Metodología de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.
Especialidad

APENDICE E
BASE DE DATOS GESTION ADMINISTRATIVA

N°	PLANIFICACION								ORGANIZACIÓN								DIRECCION								CONTROL								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	X	8	9	10	11	12	13	14	15	X	16	17	18	19	20	21	X	22	23	24	25	26	27	28	29		30	X
SUJETO 1	4	1	1	1	3	1	3	14	4	4	4	3	3	3	2	2	25	4	2	3	2	3	4	18	2	3	2	3	4	4	4	4	5	31	88
SUJETO 2	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	4	3	3	2	2	3	22	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	2	2	2	5	5	28	80
SUJETO 3	1	2	2	1	3	2	2	13	2	2	4	3	3	3	5	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	5	30	86
SUJETO 4	3	3	3	2	5	2	2	20	4	4	4	5	4	3	4	3	31	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	3	4	3	3	4	5	34	106
SUJETO 5	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	2	2	2	3	5	16	2	3	3	2	2	3	2	5	5	27	79
SUJETO 6	4	2	3	2	4	3	3	21	2	2	2	4	3	4	3	3	23	3	3	2	3	3	4	18	4	4	3	2	3	4	3	5	5	33	95
SUJETO 7	3	3	3	2	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	4	3	3	18	4	4	4	4	3	4	4	5	5	37	100
SUJETO 8	3	2	3	2	1	2	3	16	2	2	2	1	3	3	2	3	18	3	2	2	3	4	4	18	3	4	4	3	3	3	2	4	5	31	83
SUJETO 9	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	118
SUJETO 10	4	3	2	2	3	2	2	18	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	4	18	2	4	4	2	3	2	2	5	5	29	88
SUJETO 11	3	1	3	1	5	2	3	18	3	3	3	3	1	3	3	4	23	3	1	2	3	3	1	13	4	3	3	1	3	3	2	5	5	29	83
SUJETO 12	3	3	2	3	5	3	3	22	5	3	3	4	2	3	2	1	23	3	1	2	1	3	2	12	4	4	3	1	4	2	2	5	5	30	87
SUJETO 13	3	1	3	1	5	2	3	18	3	3	3	3	1	3	3	4	23	3	1	2	3	3	1	13	4	3	3	1	3	3	2	5	5	29	83
SUJETO 14	3	3	2	3	5	3	3	22	5	3	3	4	2	3	2	1	23	3	1	2	1	3	2	12	4	4	3	1	4	2	2	5	5	30	87
SUJETO 15	3	1	3	1	5	2	3	18	3	3	3	3	1	3	3	4	23	3	1	2	3	3	1	13	4	3	3	1	3	3	2	5	5	29	83
SUJETO 16	3	3	2	3	5	3	3	22	5	3	3	4	2	3	2	1	23	3	1	2	1	3	2	12	4	4	3	1	4	2	2	5	5	30	87
SUJETO 17	3	1	3	1	5	2	3	18	3	3	3	3	1	3	3	5	24	3	1	2	3	3	1	13	4	3	3	1	3	3	2	5	5	29	84
SUJETO 18	3	3	2	3	5	3	3	22	5	3	3	4	2	3	2	1	23	3	1	2	1	3	2	12	4	4	3	1	4	2	2	5	5	30	87
SUJETO 19	3	1	3	1	5	2	3	18	3	3	3	3	1	3	3	4	23	3	1	2	3	3	1	13	4	3	3	1	3	3	2	5	5	29	83
SUJETO 20	3	3	2	3	5	3	3	22	5	3	3	4	2	3	2	1	23	3	1	2	1	3	2	12	4	4	3	1	4	2	2	5	5	30	87
SUJETO 21	4	4	3	2	3	2	2	20	2	2	3	3	3	4	4	4	25	2	3	4	3	3	2	17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	92
SUJETO 22	4	3	4	5	5	4	5	30	5	5	5	4	4	4	4	5	36	3	5	5	3	5	2	23	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41	130
SUJETO 23	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	5	5	5	4	34	4	4	4	4	3	5	24	5	3	3	5	3	5	3	5	5	37	124
SUJETO 24	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	5	2	4	4	4	4	31	4	5	4	2	4	3	22	5	3	3	5	3	2	5	5	5	36	116

SUJETO 25	5	5	5	4	5	5	5	34	3	3	5	3	5	3	5	5	32	5	4	4	4	4	3	24	5	3	3	2	5	5	4	4	4	35	125
SUJETO 26	3	4	4	4	5	4	3	27	3	4	4	4	5	4	4	4	32	3	5	4	5	4	4	25	3	3	3	5	3	5	5	4	4	35	119
SUJETO 27	4	4	5	5	4	5	4	31	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	4	4	5	5	4	26	4	3	3	4	5	5	5	5	5	39	133
SUJETO 28	4	4	3	3	5	5	4	28	4	4	3	3	4	5	3	4	30	3	3	4	5	4	5	24	5	5	5	5	3	5	2	2	5	37	119
SUJETO 29	4	5	5	3	3	4	5	29	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4	5	4	4	3	5	25	5	5	3	4	5	2	5	5	5	39	125
SUJETO 30	3	4	4	5	5	4	3	28	4	5	4	4	5	5	2	4	33	5	3	4	4	4	5	25	5	3	4	5	3	5	5	5	2	37	123
SUJETO 31	3	4	4	4	3	3	5	26	4	3	4	3	3	3	2	4	26	5	3	3	2	4	5	22	3	4	5	4	3	4	4	4	2	33	107
SUJETO 32	5	3	5	5	4	3	3	28	5	4	4	5	5	4	3	4	34	4	4	4	3	5	5	25	4	5	5	5	3	2	5	5	5	39	126
SUJETO 33	4	3	4	3	4	4	3	25	4	5	3	4	3	3	3	4	29	2	5	3	3	3	5	21	5	5	3	5	3	2	2	5	2	32	107
SUJETO 34	4	4	5	5	5	5	4	32	4	3	4	4	3	4	3	3	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	3	5	5	5	4	42	130
SUJETO 35	4	5	5	4	5	4	4	31	4	3	5	5	4	4	5	4	34	4	5	4	2	5	5	25	2	3	5	5	5	5	5	5	5	40	130
SUJETO 36	4	3	5	4	5	4	4	29	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	3	5	25	6	4	4	5	4	3	5	3	3	37	124
SUJETO 37	4	4	5	5	5	4	5	32	4	3	5	5	5	5	4	5	36	4	4	5	4	5	5	27	5	4	5	5	3	5	5	4	5	41	136
SUJETO 38	4	4	5	5	4	5	4	31	3	5	5	5	4	5	3	5	35	5	5	5	4	3	4	26	4	5	5	2	5	5	5	5	5	41	133
SUJETO 39	4	3	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	5	2	2	2	18	3	3	3	2	3	3	3	4	5	29	95
SUJETO 40	4	5	4	5	4	5	5	32	3	2	2	3	3	4	4	4	25	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	3	5	5	3	5	40	124
SUJETO 41	2	3	3	3	2	3	2	18	2	3	3	3	4	3	2	4	24	2	2	4	3	2	3	16	2	3	3	2	2	3	3	4	3	25	83
SUJETO 42	4	4	4	5	5	4	5	31	3	3	5	5	5	4	5	5	35	5	5	4	4	3	4	25	2	3	3	2	3	2	2	3	3	23	114
SUJETO 43	4	4	5	5	5	5	4	32	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	2	5	5	5	5	27	2	3	3	2	3	2	3	2	2	22	119
SUJETO 44	5	4	5	4	4	5	5	32	5	5	4	5	4	5	5	5	38	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	3	5	4	5	5	42	139
SUJETO 45	4	5	4	5	5	4	4	31	5	4	4	5	4	4	5	4	35	5	4	4	5	5	5	28	5	5	3	5	5	5	3	5	5	41	135
SUJETO 46	5	5	3	5	5	4	5	32	2	5	5	3	5	5	5	4	34	5	5	4	5	4	4	27	5	5	3	5	3	5	5	5	4	40	133
SUJETO 47	5	5	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	2	4	30	5	5	2	5	3	4	24	2	3	3	5	5	5	5	3	5	36	119
SUJETO 48	4	5	2	5	5	5	5	31	2	3	2	3	2	4	2	4	22	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	3	5	4	4	5	41	121
SUJETO 49	5	5	5	4	3	5	5	32	4	3	2	4	4	4	4	4	29	2	5	5	4	5	5	26	5	3	5	3	5	5	5	5	4	40	127
SUJETO 50	3	3	3	3	4	3	3	22	2	3	2	2	2	4	2	4	21	2	4	5	2	4	4	21	2	3	3	4	5	5	3	3	3	31	95
SUJETO 51	4	3	4	3	4	4	3	25	2	3	2	3	3	4	2	4	23	2	4	4	4	4	3	21	2	3	3	5	3	2	5	5	4	32	101
SUJETO 52	3	4	4	4	5	4	5	29	5	4	2	4	2	4	2	4	27	4	4	4	5	3	5	25	3	4	5	5	3	5	5	5	3	38	119

SUJETO 53	3	3	4	4	5	4	5	28	5	4	3	4	3	5	2	4	30	5	4	4	2	3	5	23	5	3	4	2	3	4	5	5	4	35	116
SUJETO 54	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	142
SUJETO 55	4	4	3	4	2	4	4	25	4	3	3	5	5	4	2	4	30	2	5	3	4	3	4	21	5	3	3	4	4	3	4	5	2	33	109
SUJETO 56	4	4	3	4	2	4	4	25	4	4	4	3	4	4	2	4	29	5	5	4	2	3	3	22	5	3	5	2	3	4	4	5	2	33	109
SUJETO 57	5	4	4	5	5	5	4	32	4	3	4	5	5	4	5	4	34	5	5	5	5	3	4	27	5	4	4	5	3	4	4	5	4	38	131
SUJETO 58	5	3	5	3	4	5	2	27	3	3	2	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	2	2	16	3	4	2	3	3	4	2	3	2	26	91
SUJETO 59	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4	5	4	4	5	4	26	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40	133
SUJETO 60	4	4	3	3	3	4	3	24	4	5	5	4	4	5	5	4	36	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	4	5	5	5	4	5	41	129
SUJETO 61	5	4	3	4	4	5	4	29	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	137
SUJETO 62	5	5	5	3	5	4	3	30	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	130
SUJETO 63	5	3	5	5	4	5	5	32	4	5	3	5	4	5	5	5	36	5	5	3	5	5	5	28	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	138
SUJETO 64	3	4	5	5	5	5	4	31	4	4	3	4	5	3	5	2	30	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	5	4	3	3	3	35	121
SUJETO 65	5	4	5	5	5	3	3	30	5	5	5	4	4	5	3	5	36	5	4	5	4	5	5	28	5	4	4	5	4	4	5	4	5	40	134
SUJETO 66	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	5	5	4	5	4	5	41	139
SUJETO 67	4	3	5	5	4	5	5	31	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4	4	4	3	3	4	22	5	4	4	4	3	4	4	4	5	37	125
SUJETO 68	5	4	4	5	5	4	5	32	3	3	4	3	4	4	4	3	28	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33	118
SUJETO 69	3	4	5	5	3	4	4	28	5	5	4	5	5	4	4	5	37	3	5	4	3	4	4	23	4	4	5	5	4	5	4	4	5	40	128
SUJETO 70	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	4	3	5	5	34	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	132
SUJETO 71	3	3	2	2	2	2	3	17	4	5	3	3	4	4	5	5	33	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	2	2	3	2	2	4	23	86
SUJETO 72	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	2	3	2	2	2	18	3	2	2	2	3	3	15	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	68
SUJETO 73	2	3	3	2	2	1	2	15	5	5	5	5	4	5	5	4	38	2	5	2	2	2	3	16	1	2	3	3	3	4	3	3	2	24	93
SUJETO 74	2	2	2	3	1	3	2	15	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	2	2	2	2	3	13	1	2	2	2	5	2	2	2	2	20	66
SUJETO 75	2	3	3	3	3	4	3	21	2	3	3	2	3	3	4	3	23	4	4	2	2	2	4	18	1	2	3	2	5	3	4	3	4	27	89
SUJETO 76	2	2	3	3	5	3	3	21	4	3	3	2	3	3	2	3	23	4	2	5	2	2	2	17	4	2	2	3	3	3	3	3	3	26	87
SUJETO 77	2	2	5	2	3	2	4	20	4	2	3	3	2	2	3	3	22	2	2	2	5	3	3	17	2	2	3	3	2	3	2	5	5	27	86
SUJETO 78	3	3	3	2	2	2	2	17	2	2	4	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	3	3	14	2	2	4	2	2	2	2	2	3	21	71
SUJETO 79	4	3	3	2	2	2	2	18	3	3	3	5	3	3	3	2	25	2	3	2	2	2	3	14	2	3	2	5	4	2	5	2	2	27	84
SUJETO 80	2	3	2	4	2	2	5	20	4	3	2	3	2	2	2	5	23	2	2	3	3	4	4	18	2	4	2	2	3	2	2	3	5	25	86

SUJETO 81	4	4	3	5	5	4	4	29	5	4	3	4	5	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	5	4	4	4	4	5	37	124	
SUJETO 82	3	3	3	3	5	4	4	25	5	3	4	5	4	4	5	5	35	5	4	4	4	5	4	26	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	40	126
SUJETO 83	5	5	4	5	5	4	4	32	5	5	4	5	4	2	5	5	35	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	5	4	4	4	2	4	37	129	
SUJETO 84	5	4	4	4	5	2	4	28	5	5	3	4	3	4	4	4	32	4	5	3	3	3	5	23	4	4	4	5	4	5	3	3	5	37	120	
SUJETO 85	4	5	4	4	5	3	4	29	5	3	5	3	3	3	3	4	29	4	3	5	3	3	5	23	5	3	3	4	1	5	4	4	5	34	115	
SUJETO 86	4	3	4	3	5	4	5	28	3	4	4	5	4	3	4	3	30	3	4	5	5	4	3	24	3	3	5	5	3	4	4	3	4	34	116	
SUJETO 87	3	4	4	4	3	3	4	25	3	3	5	4	3	4	3	5	30	3	3	3	4	3	5	21	3	4	3	5	1	5	5	2	3	31	107	
SUJETO 88	3	3	3	3	2	4	4	22	3	3	3	3	4	2	4	4	26	3	3	3	5	3	3	20	5	4	3	3	1	3	3	2	5	29	97	
SUJETO 89	2	2	2	2	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	5	26	5	2	2	2	2	2	15	3	4	3	2	1	3	3	3	2	24	83	
SUJETO 90	4	2	2	3	4	3	3	21	3	3	4	3	3	3	5	4	28	3	5	2	4	3	2	19	3	3	3	3	2	3	3	3	5	28	96	
SUJETO 91	2	2	3	2	2	2	5	18	2	2	3	3	3	3	5	2	23	3	2	4	2	3	2	16	4	5	4	3	2	3	3	1	2	27	84	
SUJETO 92	2	3	2	2	2	2	4	17	3	2	2	3	4	2	1	1	18	3	2	2	2	2	2	13	4	2	3	2	1	2	2	2	2	20	68	

BASE DE DATOS CONTROL INTERNO

N°	AMBIENTE DE CONTROL INTERNO						EVALUACION DE RIESGOS						ACTIVIDADES DE CONTROL						INFORMACION Y COMUNICACIÓN						ACTIVIDADES DE SUPERVICION						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
SUJETO 1	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4	3	5	5	3	3	3	4	3	2	3	114
SUJETO 2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	103
SUJETO 3	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	119
SUJETO 4	3	2	5	4	5	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	5	3	2	113
SUJETO 5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	95
SUJETO 6	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135
SUJETO 7	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	128
SUJETO 8	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	86
SUJETO 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
SUJETO 10	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	1	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	111
SUJETO 11	3	4	2	3	4	5	4	2	1	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	89
SUJETO 12	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	5	5	108
SUJETO 13	3	2	4	2	1	4	2	4	2	1	5	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	81
SUJETO 14	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	5	5	108
SUJETO 15	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	1	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	1	1	78
SUJETO 16	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	5	5	108
SUJETO 17	3	2	1	3	4	3	2	3	2	5	3	2	1	3	4	2	4	2	3	4	3	2	1	2	4	4	3	2	3	4	84
SUJETO 18	3	3	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	5	5	108
SUJETO 19	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	79
SUJETO 20	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	3	3	5	5	113
SUJETO 21	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	5	5	3	2	3	3	97
SUJETO 22	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	135
SUJETO 23	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	2	4	5	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	123
SUJETO 24	5	3	5	5	4	5	4	2	2	5	4	5	5	5	4	1	1	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	123

SUJETO 25	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	121
SUJETO 26	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	118	
SUJETO 27	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	133	
SUJETO 28	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	121	
SUJETO 29	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	122	
SUJETO 30	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
SUJETO 31	3	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	108	
SUJETO 32	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	126	
SUJETO 33	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	104		
SUJETO 34	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	141	
SUJETO 35	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	131		
SUJETO 36	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	124		
SUJETO 37	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	136	
SUJETO 38	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	4	132		
SUJETO 39	2	3	3	2	4	5	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	87	
SUJETO 40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	135		
SUJETO 41	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	4	82		
SUJETO 42	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	136		
SUJETO 43	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	137	
SUJETO 44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	143		
SUJETO 45	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	133		
SUJETO 46	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	135		
SUJETO 47	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	118	
SUJETO 48	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	135	
SUJETO 49	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	132		
SUJETO 50	3	4	4	4	5	5	4	2	3	3	5	2	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	100		
SUJETO 51	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	4	3	2	5	4	5	2	2	3	4	4	5	3	3	5	5	3	108		
SUJETO 52	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	126		
SUJETO 53	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	117		

SUJETO 83	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	123
SUJETO 84	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	121
SUJETO 85	3	2	2	5	4	2	4	5	5	3	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	113
SUJETO 86	3	4	5	5	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	118
SUJETO 87	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	104
SUJETO 88	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	98
SUJETO 89	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	78
SUJETO 90	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	2	2	4	2	89
SUJETO 91	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	77
SUJETO 92	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	96

BASE DE DATOS DOS VARIABLES

	PLANIFICACION_ADMINISTRATIVA	ORGANIZACION_ADMINISTRATIVA	DIRECCION_ADMINISTRATIVA	CONTROL_ADMINISTRATIVO	GESTION_ADMINISTRATIVA	CONTROL_INTERNO	PLANIFICACION_ADMINISTRATIVA	ORGANIZACION_ADMINISTRATIVA	DIRECCION_ADMINISTRATIVA	CONTROL_ADMINISTRATIVO	GESTION_ADMINISTRATIVA	CONTROL_INTERNO
1	14	25	18	31	88	114	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	ADEC...
2	15	22	15	28	80	103	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
3	13	25	18	30	86	119	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	ADEC...
4	20	31	21	34	106	113	EFICIE...	EFICIE...	MEDIA...	EFIC...	MEDIA...	ADEC...
5	17	19	16	27	79	95	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
6	21	23	18	33	95	135	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	EFIC...	MEDIA...	ADEC...
7	21	24	18	37	100	128	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	EFIC...	MEDIA...	ADEC...
8	16	18	18	31	83	86	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
9	26	32	25	35	118	120	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
10	18	23	18	29	88	111	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	ADEC...
11	18	23	13	29	83	89	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
12	22	23	12	30	87	108	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
13	18	23	13	29	83	81	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
14	22	23	12	30	87	108	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
15	18	23	13	29	83	78	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
16	22	23	12	30	87	108	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
17	18	24	13	29	84	84	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
18	22	23	12	30	87	108	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
19	18	23	13	29	83	79	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
20	22	23	12	30	87	113	EFICIE...	MEDIA...	DEFICI...	MEDIA...	MEDIA...	ADEC...
21	20	25	17	30	92	97	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
22	30	36	23	41	130	135	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
23	29	34	24	37	124	123	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
24	27	31	22	36	116	123	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
25	34	32	24	35	125	121	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
26	27	32	25	35	119	118	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
27	31	37	26	39	133	133	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
28	28	30	24	37	119	121	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
29	29	32	25	39	125	122	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
30	28	33	25	37	123	120	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
31	26	26	22	33	107	108	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	MEDIA...	MEDI...
32	28	34	25	39	126	126	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
33	25	29	21	32	107	104	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...
34	32	28	28	42	130	141	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
35	31	34	25	40	130	131	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
36	29	33	25	37	124	124	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
37	32	36	27	41	136	136	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
38	31	35	26	41	133	132	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
39	23	25	18	29	95	87	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDIA...	MEDI...

40	32	25	27	40	124	135	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
41	18	24	16	25	83	82	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
42	31	35	25	23	114	136	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	MED...	EFICIE...	ADEC...
43	32	38	27	22	119	137	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	MED...	EFICIE...	ADEC...
44	32	38	27	42	139	143	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
45	31	35	28	41	135	133	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
46	32	34	27	40	133	135	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
47	29	30	24	36	119	118	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
48	31	22	27	41	121	135	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
49	32	29	26	40	127	132	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
50	22	21	21	31	95	100	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
51	25	23	21	32	101	108	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
52	29	27	25	38	119	126	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
53	28	30	23	35	116	117	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
54	34	37	30	41	142	150	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
55	25	30	21	33	109	107	EFICIE...	EFICIE...	MEDIA...	EFIC...	MEDIA...	MEDI...
56	25	29	22	33	109	109	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	MEDIA...	MEDI...
57	32	34	27	38	131	135	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
58	27	22	16	26	91	82	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
59	32	35	26	40	133	136	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
60	24	36	28	41	129	137	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
61	29	37	28	43	137	143	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
62	30	35	25	40	130	133	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
63	32	36	28	42	138	135	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
64	31	30	25	35	121	118	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
65	30	36	28	40	134	135	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
66	35	35	28	41	139	132	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
67	31	35	22	37	125	110	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
68	32	28	25	33	118	123	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
69	28	37	23	40	128	112	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
70	34	34	26	38	132	132	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
71	17	33	13	23	86	76	EFICIE...	EFICIE...	DEFICI...	MED...	MEDIA...	MEDI...
72	15	18	15	20	68	68	DEFICI...	DEFICI...	MEDIA...	DEFI...	DEFICI...	INAD...
73	15	38	16	24	93	78	DEFICI...	EFICIE...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
74	15	18	13	20	66	69	DEFICI...	DEFICI...	DEFICI...	DEFI...	DEFICI...	INAD...
75	21	23	18	27	89	87	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
76	21	23	17	26	87	86	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
77	20	22	17	27	86	87	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
78	17	19	14	21	71	69	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	INAD...
79	18	25	14	27	84	79	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
80	20	23	18	25	86	86	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
81	29	33	25	37	124	123	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
82	25	35	26	40	126	134	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
83	32	35	25	37	129	123	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
84	28	32	23	37	120	121	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
85	29	29	23	34	115	113	EFICIE...	MEDIA...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
86	28	30	24	34	116	118	EFICIE...	EFICIE...	EFICEN...	EFIC...	EFICIE...	ADEC...
87	25	30	21	31	107	104	EFICIE...	EFICIE...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
88	22	26	20	29	97	98	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
89	18	26	15	24	83	78	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
90	21	28	19	28	96	89	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
91	18	23	16	27	84	77	EFICIE...	MEDIA...	MEDIA...	MED...	MEDIA...	MEDI...
92	17	18	13	20	68	67	EFICIE...	DEFICI...	DEFICI...	DEFI...	DEFICI...	INAD...

APENDICE F**TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE
SPEARMAN**

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p.212

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	85,65	84,976	,327	,804
ITEM2	86,55	82,261	,413	,800
ITEM3	86,15	84,661	,353	,803
ITEM4	86,75	84,829	,268	,806
ITEM5	84,60	89,937	-,077	,827
ITEM6	86,25	81,776	,527	,796
ITEM7	85,90	86,305	,310	,805
ITEM8	85,30	85,695	,122	,816
ITEM9	85,75	83,882	,482	,800
ITEM10	85,55	86,366	,264	,806
ITEM11	85,40	82,568	,399	,801
ITEM12	86,40	77,937	,619	,790
ITEM13	85,70	84,116	,625	,799
ITEM14	85,90	83,463	,357	,803
ITEM15	85,95	88,576	-,023	,826
ITEM16	85,60	83,937	,665	,798
ITEM17	86,85	79,397	,523	,794
ITEM18	86,40	81,095	,794	,791
ITEM19	86,20	80,800	,407	,800
ITEM20	85,55	81,629	,718	,793
ITEM21	86,10	83,568	,189	,814
ITEM22	85,15	86,029	,212	,808
ITEM23	85,15	84,661	,497	,801
ITEM24	85,50	84,368	,515	,800
ITEM25	86,80	81,432	,386	,801
ITEM26	85,35	84,450	,380	,802
ITEM27	85,85	83,397	,414	,801
ITEM28	86,25	79,566	,698	,790
ITEM29	84,00	93,579	-,391	,824
ITEM30	83,75	92,724	-,739	,819

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	100,75	268,724	,279	,912
ITEM2	100,95	267,734	,276	,912
ITEM3	100,35	265,608	,260	,913
ITEM4	100,30	252,958	,899	,905
ITEM5	100,60	255,095	,608	,908
ITEM6	100,50	261,632	,491	,910
ITEM7	101,45	264,892	,308	,912
ITEM8	100,80	264,274	,344	,912
ITEM9	100,85	252,450	,580	,908
ITEM10	100,25	254,092	,504	,909
ITEM11	101,05	266,682	,241	,914
ITEM12	101,10	261,779	,441	,910
ITEM13	100,00	254,000	,523	,909
ITEM14	100,40	262,147	,372	,911
ITEM15	100,30	255,695	,635	,907
ITEM16	100,35	258,766	,528	,909
ITEM17	100,05	261,208	,444	,910
ITEM18	100,00	241,263	,780	,904
ITEM19	100,85	273,503	,172	,913
ITEM20	100,95	262,787	,596	,909
ITEM21	101,10	276,200	-,004	,915
ITEM22	99,80	250,063	,690	,906
ITEM23	99,95	243,839	,728	,905
ITEM24	100,25	250,829	,633	,907
ITEM25	100,65	261,924	,489	,910
ITEM26	100,40	262,042	,480	,910
ITEM27	100,45	252,892	,675	,906
ITEM28	100,60	261,937	,483	,910
ITEM29	100,35	258,345	,423	,911
ITEM30	100,60	252,042	,546	,909

ARTICULO CIENTIFICO

1. Título:

Gestión Administrativa y Control Interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, Lima 2016.

2. Autor:

Br. Jenny Godoy Contreras

3. Resumen

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

La población total es de 120 trabajadores del área de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, y la muestra probabilística es de 92 empleados a quienes se les aplicó dos encuestas relacionadas a las variables de gestión administrativa y de control interno. Los resultados del análisis estadístico muestran que sí existe relación positiva alta entre la gestión administrativa y el control interno, según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.867 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.

4. Palabras clave:

Palabras clave: Gestión Administrativa y Control Interno

5. Introducción

La importancia de la presente investigación está concentrada en determinar la relación entre la gestión administrativa y control interno, según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, teniendo como propósito una gestión más eficiente, para lo cual trabajaremos con dos dimensiones: Gestión Administrativa y Control Interno.

La Gestión administrativa, reúne un conjunto de acciones mediante las cuales los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de algunos procesos administrativos que hemos tomado como indicadores: planificación, organización, dirección y control. Se entiende por control interno al sistema integrado por la organización, a un conjunto de planes, de métodos, de principios, de normas, de procedimientos y de mecanismos de verificación y de evaluación adoptadas por la entidad, con la finalidad de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas y políticas señaladas por la dirección en atención a las metas.

6. Metodología

El método utilizado en el presente estudio es hipotético deductivo, el estudio que se desarrolla corresponde a una investigación tipo básica, el diseño es no experimental, transversal, de nivel correlacional, porque el estudio trata de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular, siendo el propósito principal de esta investigación el comprobar una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas

7. Población y Muestra

La población total es de 120 trabajadores del área de recursos humanos del Hospital Nacional “Dos de Mayo”, y la muestra probabilística es de 92 trabajadores.

8. Resultados

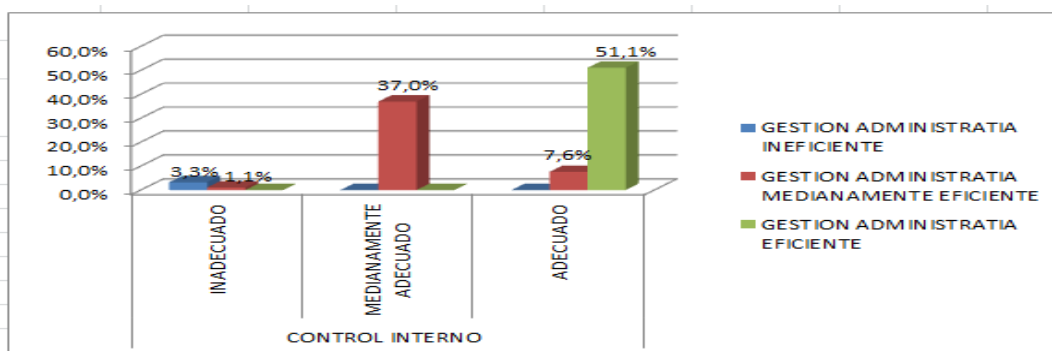
Tabla 5

Gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTROL INTERNO			
		MEDIANAMENTE			
		INADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	TOTAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	3	0	0	3
		3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	1	34	7	42
		1,1%	37,0%	7,6%	45,7%
	EFICIENTE	0	0	47	47
		0,0%	0,0%	51,1%	51,1%
TOTAL		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 1

Diagrama de la Gestión Administrativa y Control Interno



En cuanto a la relación de las dos variables se observa en la tabla y figura: del total de encuestados, cuando la gestión administrativa se percibe deficiente en 3,3%, el control interno es inadecuado en 3,3%. Del total de encuestados cuando la gestión administrativa se percibe medianamente eficiente en 45,7%, el control interno es inadecuado en 1,1%, medianamente adecuado en 37,0% y es adecuado para un 7,6%. Del total de encuestados cuando la gestión administrativa se percibe eficiente en 51,1%, el control interno es adecuado en un 51,1%.

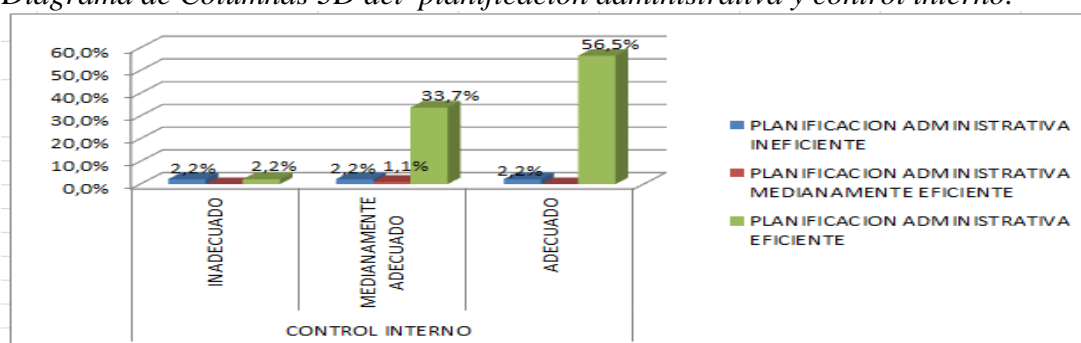
Tabla 6

Planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

		CONTROL INTERNO			TOTAL
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
PLANIFICACION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	2	2	2	6
		2,2%	2,2%	2,2%	6,5%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	0	1	0	1
		0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
	EFICIENTE	2	31	52	85
		2,2%	33,7%	56,5%	92,4%
TOTAL		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 2

Diagrama de Columnas 3D del planificación administrativa y control interno.



En cuanto a la relación entre la dimensión planificación administrativa y control interno se observa en la tabla y figura: del total de encuestados, cuando la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa se percibe deficiente en 6,5%, el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 2,2%. y adecuado en 2,2%. Del total de encuestados, cuando la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa se percibe medianamente eficiente en 1,1%, el control interno es medianamente adecuado en 1,1%. Del total de encuestados, cuando la dimensión planificación administrativa de la gestión administrativa se percibe eficiente en 92,4%, el 2,2% percibe que el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 33,7% y adecuado en un 56,5%.

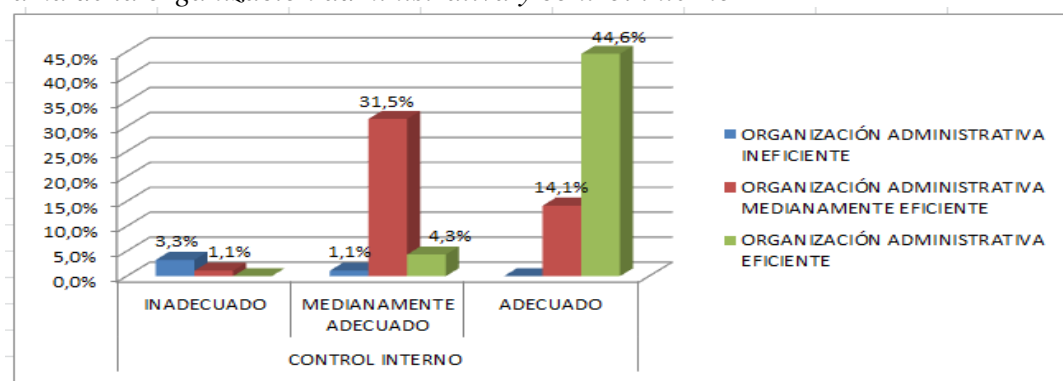
Tabla 7

Organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTRO INTERNO			Total
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	3	1	0	4
		3,3%	1,1%	0,0%	4,3%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	1	29	13	43
		1,1%	31,5%	14,1%	46,7%
Total	EFICIENTE	0	4	41	45
		0,0%	4,3%	44,6%	48,9%
		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 3

Diagrama de la organización administrativa y control interno



En cuanto a la relación entre la dimensión organización administrativa y control interno, se observa en la tabla y figura: del total de encuestados, cuando la dimensión organización administrativa se percibe deficiente en 4,3%, el control interno es inadecuado en 3,3% y medianamente adecuado en 1,1%. Del total de encuestados, cuando la dimensión organización administrativa se percibe medianamente eficiente en 46,7%, el control interno es inadecuado en 1,1%, medianamente adecuado en 31,5% y es adecuado para un 14,1%. Del total de encuestados, cuando la dimensión organización administrativa se percibe eficiente en 48,9%, el control interno es medianamente inadecuado en 4,3% y adecuado en un 44,6%.

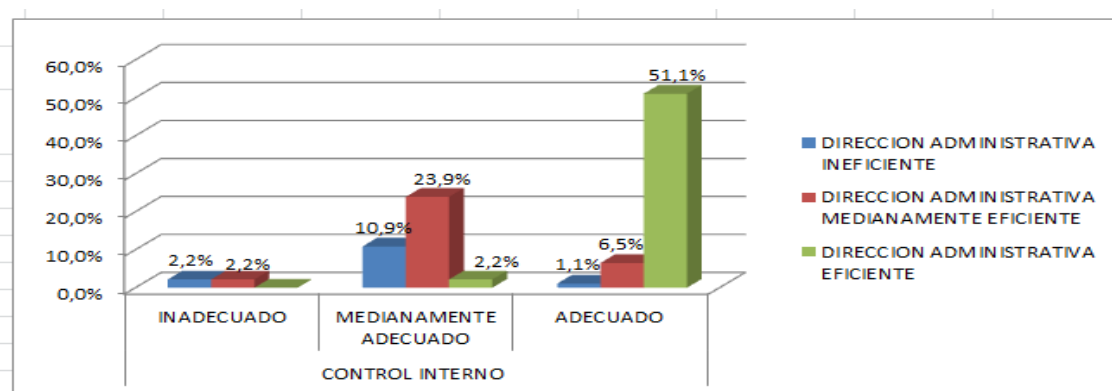
Tabla 8

Dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTROL INTERNO			Total
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
DIRECCION ADMINISTRATIVA	DEFICIENTE	2	10	1	13
		2,2%	10,9%	1,1%	14,1%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	2	22	6	30
		2,2%	23,9%	6,5%	32,6%
	EFICIENTE	0	2	47	49
		0,0%	2,2%	51,1%	53,3%
Total		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 4

Diagrama de la dirección administrativa y control interno



Sobre la relación entre la dimensión dirección administrativa y el control interno, se observa en cuanto a la dimensión dirección administrativa se encuentra en un nivel deficiente, el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 10,9% y adecuado en 1,1%. En el nivel medianamente eficiente para la dimensión dirección administrativa, el control interno es inadecuado en 2,2%, medianamente adecuado en 23,9% y es adecuado para un 6,5%. En un nivel eficiente para la dimensión dirección administrativa, el control interno es medianamente inadecuado en 2,2% y adecuado en un 51,1%.

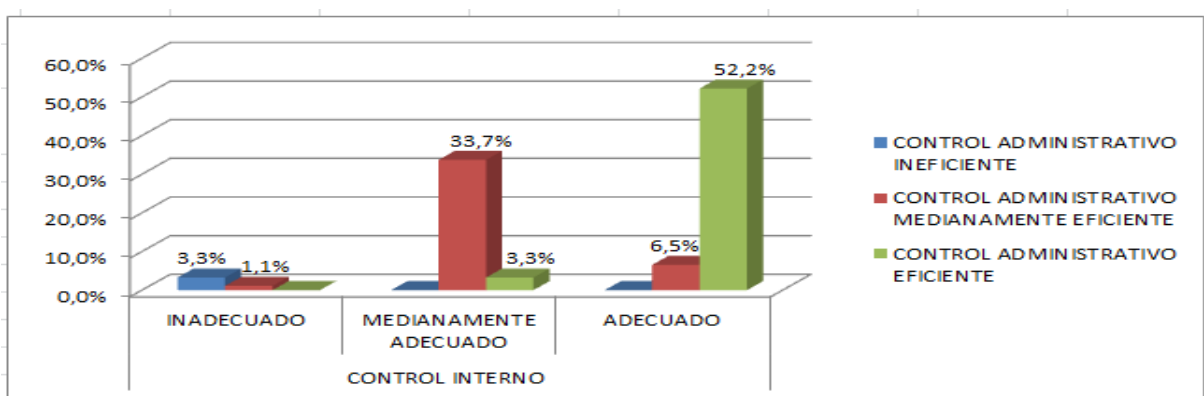
Tabla 9

Control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

		CONTROL INTERNO			Total
		INADECUADO	MEDIANAMENTE ADECUADO	ADECUADO	
CONTROL ADMINISTRATIVO	DEFICIENTE	3	0	0	3
		3,3%	0,0%	0,0%	3,3%
	MEDIANAMENTE EFICIENTE	1	31	6	38
		1,1%	33,7%	6,5%	41,3%
	EFICIENTE	0	3	48	51
		0,0%	3,3%	52,2%	55,4%
Total		4	34	54	92
		4,3%	37,0%	58,7%	100,0%

Figura 5

Diagrama del control administrativo y control interno



Sobre la relación entre la dimensión control administrativo y el control interno, se observa en cuanto a la dimensión control administrativo se encuentra en un nivel deficiente, el control interno es inadecuado en 3,3%. En el nivel medianamente eficiente para la dimensión control administrativo, el control interno es inadecuado en 1,1%, medianamente adecuado en 33,7% y es adecuado para un 6,5%. En un nivel eficiente para la dimensión control administrativo, el control interno es medianamente inadecuado en 3,3% y adecuado en un 52,2%.

Prueba de Hipótesis General y Específica

H_G Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 10 *Correlación gestión administrativa y el control interno*

		Control Interno	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,867**
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	92	92
	N	92	92

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

H₁ Existe relación directa y significativa entre la planificación administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 11 *Correlación planificación administrativa y el control interno*

		Control Interno	Planificación Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,222*
	Planificación Administrativa	Coefficiente de correlación	,222*
		Sig. (bilateral)	,033
	N	92	92
	N	92	92

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

H₂ Existe relación directa y significativa entre la organización administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 12 *Correlación organización administrativa y control interno*

			Control Interno	Organización Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Organización Administrativa	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

H₃ Existe relación directa y significativa entre la dirección administrativa y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 13 *Correlación dirección administrativa y el control interno*

			Control Interno	Dirección Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Dirección Administrativa	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

H4 Existe relación directa y significativa entre el control administrativo y el control interno según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016.

Tabla 14 *Correlación control administrativo y el control interno*

			Control Interno	Control Administrativo
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	92	92
	Control Administrativo	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	92	92

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

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo el determinar e identificar la relación existente entre Gestión Administrativa y Control Interno del personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Al realizar el análisis a la variables gestión administrativa y el control interno se encontró relación entre las variables, cuyo valor de Rho es 0,867 con $p = 0,000 < 0,05$, significativo con un nivel alto, estos resultados nos permiten sostener que la que la correlación es significativa como observamos en la parte descriptiva donde el 51,1% considera que cuando la gestión administrativa es eficiente, el control interno es muy adecuado en el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016

Nuestra investigación corrobora lo sustentado por Escudero, (2015) en su tesis para optar el Grado de Magister en Gestión Pública titulada "Control Interno y la Gestión Administrativa según el Personal de Servicios Postales", concluyendo que el control interno si se relaciona directamente y significativamente con la gestión administrativa según el personal

de servicios postales 2014. Se observa que la correlación entre las variables es muy alta muy semejante al resultado que hemos obtenido permitiéndonos afirmar que nuestra investigación tiene consistencia lógica y que es importante en toda empresa la asociación entre el control interno y la gestión administrativa.

A la luz de los resultados obtenidos y corroborando con otras tesis y autores sobre nuestro tema de investigación podemos afirmar que el trabajo realizado tiene consistencia lógica y científica.

Por tanto los objetivos propuestos y las hipótesis planteadas de acuerdo a las variables de investigación afirmamos que la gestión administrativa en sus dimensiones: planificación administrativa, dirección administrativa, control administrativo y el control interno se relacionan significativamente con el control interno aceptando como válida nuestra hipótesis general de investigación.

Conclusiones

- 1° La investigación demuestra que la gestión administrativa tiene relación significativa y directa con el control interno, según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.867 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.
- 2° Sobre la investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión planificación administrativa según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,222 y nivel de significancia 0,011 lo que representó un nivel de relación baja entre las variables.
- 3° La investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión organización administrativa según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016, habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,677 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación moderada entre las variables.

- 4° La investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión dirección administrativa según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016 habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,795 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.
- 5° La investigación demuestra que el control interno tiene relación significativa directa con la dimensión control administrativo según el personal de recursos humanos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2016 habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,834 y nivel de significancia 0,000 lo que representó un nivel de relación alta entre las variables.

Recomendaciones

- 1° Se recomienda a las autoridades del Hospital Nacional Dos de Mayo, realizar supervisiones inopinadas para corroborar la aplicación de procedimientos y el cumplimiento de objetivos, implementar un plan de mejora en la planificación administrativa para que permita una gestión más eficiente, incidir en capacitación y actualizaciones.
- 2° Se recomienda concientizar a todo el personal de recursos humanos, la importancia del control interno y la de sus componentes, así como el de gestión administrativa lo cual servirá para el fortalecimiento de la entidad
- 3° Se recomienda generar talleres sobre el conocimiento y manejo de los sistemas de control donde se planten situaciones y acciones que incidan en la mejora de la eficiencia de la gestión administrativa así como la importancia en el manejo de recursos en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima.
- 4° Difundir los resultados obtenidos y que sirva como base teórica para futuras investigaciones.