



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Sistema de control interno y gestión logística de un hospital en  
Chimbote, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Caceda Portilla, Juan Gabriel ([orcid.org/0000-0002-1358-4063](https://orcid.org/0000-0002-1358-4063))

**ASESORES:**

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz ([orcid.org/0000-0002-1629-1776](https://orcid.org/0000-0002-1629-1776))

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Ruben ([orcid.org/0000-0002-5695-8897](https://orcid.org/0000-0002-5695-8897))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Juan Gabriel Cáceda Portilla

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento especial a todos mis docentes de la universidad Cesar Vallejo que con sus enseñanzas y experiencias compartidas contribuyeron a que pueda culminar la presente tesis.

El autor

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023

", cuyo autor es CACEDA PORTILLA JUAN GABRIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PANCHE RODRIGUEZ ODOÑA BEATRIZ DNI: 09586832 ORCID: 0000-0002-1629-1776	Firmado electrónicamente por: PANCHEROB el 21- 07-2023 09:47:15

Código documento Trilce: TRI - 0606195

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CACEDA PORTILLA JUAN GABRIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JUAN GABRIEL CACEDA PORTILLA DNI: 40816484 ORCID: 0000-0002-1358-4063	Firmado electrónicamente por: JCACEDAPO el 21-07- 2023 09:33:14

Código documento Trilce: TRI - 0606196

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Prueba de normalidad de las puntuaciones del sistema de control interno y gestión logística	22
Tabla 02. Prueba de hipótesis de correlación entre sistema de control interno y gestión logística	23
Tabla 03. Relación entre cultura organizacional y gestión logística	24
Tabla 04. Relación entre gestión de riesgos y gestión logística	25
Tabla 05. Relación entre supervisión y gestión logística	26
Tabla 06. Matriz de operacionalización de la variable sistema de control interno	41
Tabla 07. Matriz de operacionalización de la variable gestión logística	42
Tabla 08. Cuestionario de la variable sistema de control interno	44
Tabla 09. Cuestionario de la variable gestión logística	46
Tabla 10. Procesamiento de Casos	76
Tabla 11. Fiabilidad de la variable sistema de control interno	76
Tabla 12. Fiabilidad de la variable gestión logística	76
Tabla 13. Estadística de Escala	76
Tabla 14. Integridad y valores éticos	77
Tabla 15. Código de ética	78
Tabla 16. Documentos de gestión	79
Tabla 17. Competencia	80
Tabla 18. Comunicación interna	81

Tabla 19.	Comunicación externa	82
Tabla 20.	Evaluación de riesgos	83
Tabla 21.	Valoración de riesgo	84
Tabla 22.	Actividades de control	85
Tabla 23.	Medidas de control	86
Tabla 24.	Seguimiento	87
Tabla 25.	Evaluación	88
Tabla 26.	Procedimientos	89
Tabla 27.	Presupuesto	90
Tabla 28.	Objetivos	91
Tabla 29.	Estructura	92
Tabla 30.	Instrumento de gestión	93
Tabla 31.	Tareas	94
Tabla 32.	Liderazgo	95
Tabla 33.	Selección	96
Tabla 34.	Motivación	97
Tabla 35.	Desempeño	98
Tabla 36.	Resultado	99
Tabla 37.	Monitoreo	100



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 01. Esquema de diseño	17
Gráfico 02. Reporte de Turnitin	74
Gráfico 03. Histograma de Integridad y valores éticos	77
Gráfico 04. Histograma de Código de ética	78
Gráfico 05. Histograma de Documentos de gestión	79
Gráfico 06. Histograma de Competencia	80
Gráfico 07. Histograma de Comunicación interna	81
Gráfico 08. Histograma de Comunicación externa	82
Gráfico 09. Histograma de Evaluación de riesgos	83
Gráfico 10. Histograma de Valoración de riesgo	84
Gráfico 11. Histograma de Actividades de control	85
Gráfico 12. Histograma de Medidas de control	86
Gráfico 13. Histograma de Seguimiento	87
Gráfico 14. Histograma de Evaluación	88
Gráfico 15. Histograma de Procedimientos	89
Gráfico 16. Histograma de Presupuesto	90
Gráfico 17. Histograma de Objetivos	91

Gráfico 18.	Histograma de Estructura	92
Gráfico 19.	Histograma de Instrumento de gestión	93
Gráfico 20.	Histograma de Tareas	94
Gráfico 21.	Histograma de Liderazgo	95
Gráfico 22.	Histograma de Selección	96
Gráfico 23.	Histograma de Motivación	97
Gráfico 24.	Histograma de Desempeño	98
Gráfico 25.	Histograma de Resultado	99
Gráfico 26.	Histograma de Monitoreo	100

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el sistema de control interno y la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023, y se planteó la investigación de tipo básica, diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo que usó la encuesta como técnica y el cuestionario como el instrumento para poder recolectar los datos usándose una muestra de 59 trabajadores aplicándoles un cuestionario tipo Likert el cual fue validado con el juicio de cinco expertos y su confiabilidad según el test alfa de Cronbach comprobó que el instrumento era altamente confiable. Se usó el coeficiente de Spearman para obtener los niveles de correlación. Al aplicar las pruebas para evaluar la correlación de variables existentes entre el sistema de control interno y la gestión logística de dicho hospital, se infiere de que existe una alta correlación positiva de 85.7%, siendo esta una relación altamente significativa. Se puede concluir que, a mayor sea la mejora en el sistema de control interno, mayor será el nivel de la gestión logística en el hospital.

Palabras clave: Sistema de control interno, gestión logística, hospital.

## **Abstract**

The general objective of this study was to determine the relationship between the internal control system and the logistics management of a hospital in Chimbote, 2023, and the research was basic, non-experimental design - cross-sectional and correlational level with a quantitative approach that used the survey technique and the questionnaire as the instrument to collect data using a sample of 59 workers applying a Likert-type questionnaire which was validated with the judgment of five experts and its reliability according to Cronbach's alpha test proved that the instrument was highly reliable. Spearman's coefficient was used to obtain the correlation levels. When applying the tests to evaluate the correlation of variables existing between the internal control system and the logistics management of this hospital, it is inferred that there is a high positive correlation of 85.7%, which is a highly significant relationship. It can be concluded that the greater the improvement in the internal control system, the higher the level of logistics management in the hospital.

Keywords: Internal control system, logistics management, hospital.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

Analizando el ámbito internacional, la ejecución de sistemas de control interno ha contribuido a definir acciones que ayudan a reducir o bien eliminar los riesgos financieros con una previa planeación y buena organización, como también una dirección eficaz a través de la utilización apropiada del recurso. Al no existir controles idóneos emergieron problemáticos casos financieros en los Estados Unidos siendo Enron y WorldCom que estaban asociados con auditores no profesionales, y las inspecciones no fueron realizadas de forma adecuada, lo que no permitió descubrir las omisiones y/o error material que no eran revelados en los informes de cada año y esta situación fue explicada de manera inconducente en los procedimientos contables, siendo así ya que la administración usaba indebidamente los activos para realizar negocios que no eran permitidos por los accionistas, quienes en realidad eran los propietarios y por tal motivo, la falta de procesos de transparencia respecto a lo referente a las partes interesadas, normalmente se asociaba a fraudes contables (Beerbaum, 2022).

Parmalat, un conglomerado italiano conocido por sus productos lácteos, fue una de las empresas más exitosas de Europa hasta que se convirtió en uno de los grandes fraudes a nivel mundial, pues los controles de instituciones para evitar estas clases de situaciones resultaban débiles e insuficientes, ganando notoriedad en paralelo como el escape de Enron. Por lo tanto, existen similitudes entre estos dos grandes fraudes, de los cuales Parmalat resultó ser otro ejemplo de la falta de regulación y las consecuencias que puede generar, la debilidad de los controles institucionales y los responsables de los mismos le brindaron al fraude una oportunidad para prosperar, poniendo en peligro la confianza de los inversores y la sostenibilidad financiera del conglomerado, demostrando que la prevención de fraudes de esta magnitud no puede ser subestimada (Srokovskyi, 2022).

La implementación del MICIL (Marco Integrado Latinoamericano de Control Interno) provee una inmejorable oportunidad de mejorar la gestión de una empresa de carácter público o comercial en Latinoamérica. Según los 5 componentes básicos del control interno, el ambiente de control, se establece como un componente primordial para que funcionen de manera eficaz los cuatro demás. Creado durante la asamblea de Bolivia celebrada en 2003, el MICIL es prácticamente una traducción del modelo COSO ofreciendo seguridad razonable para reducir el riesgo a los que podría exponerse el ente, pero desafortunadamente algunas empresas no otorgan la debida atención a este marco y de esta forma no se pueden obtener los resultados esperados de una gestión eficaz. Por lo tanto, a través del MICIL se ofrece un mecanismo poderoso de minimizar el riesgo que se refleja en lo laboral y comercial, siendo necesario para lograr las metas de la organización y otorgando seguridad (Solís y Llamuca, 2020).

Con la publicación de la Ley N° 28716 en el año 2006, se estableció de manera obligatoria la creación de un sistema de control interno (SCI) en los entes gubernamentales y para darle una mayor coherencia y consistencia, al año siguiente se publicó una regla y se creó un manual que determinara las responsabilidades de los responsables de los departamentos o entidades. Además, la Ley N° 27785 (2002) señaló que los controles sobre la gestión pública son tanto externos como internos, y se llevan a cabo con la adopción de medidas preventivas, simultáneas y posteriores que garanticen cumplir las metas y funcionamiento apropiado por parte de la administración gubernamental y desde entonces, no se ha experimentado un cambio radical en los procedimientos o en el marco original, aunque si se han realizado algunos ajustes menores con el fin de optimizar los sistemas de control (Quispe, 2019).

Con relación a la gestión logística del hospital “La Caleta” en Chimbote en el año 2023, existen una serie de retos para lograr un desempeño óptimo de los ejes del sistema de control interno implementado en una entidad, que se ha visto demorado por un número de empleados limitado, información y comunicación escasa y una falta de recursos. Esto hace mucho más complejo el programar los eventos indispensables para conseguir los objetivos planteados e incluso muchos de los trabajadores aun no entienden la relevancia de la entrada de este sistema y esto se ve agravado por la carencia de capacitaciones y sensibilizaciones que les permitan reconocerla, conllevando a algún tipo de pasividad, incluso con motivo de la confusión de objetivos con los del organismo de control institucional. Sin embargo, dichos retos pueden ser superados si se cuenta con un mayor número de trabajadores, información y recursos, y dando la capacitación necesaria para permitirles comprender la relevancia de los ejes del SCI, logrando así facilitar la realización de los objetivos requeridos.

Respecto a lo manifestado se establece como planteamiento del problema: ¿Cómo el sistema de control interno se relaciona con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023?, y problemas específicos: ¿Cómo la cultura organizacional se relaciona con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023?, ¿Cómo la gestión de riesgos se relaciona con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023? y ¿Cómo la supervisión se relaciona con gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023?

La presente labor es respaldada teóricamente por lo expresado en los marcos conceptuales dados en antecedentes pertinentes, así como por la Directiva Número 006 - 2019-CG/INTEG, siendo esta normativa una directriz que contribuye a la concreción del sistema de control de manera efectiva y esta exposición tiene el propósito de identificar hallazgos, del mismo modo funcionar como una guía para aumentar los mecanismos de control.

Esta investigación es socialmente justificable debido a la escasez de información con respecto a implantar sistemas de control interno, lo que permitirá mejorar la administración y entregar un mejor servicio de forma adecuada para responder de manera eficaz a las necesidades fundamentales de la ciudadanía.

La justificación metodológica sugiere que al aplicar un instrumento para recojo de datos en relación con el SCI y la gestión logística puede ser útil para futuros análisis en torno a temas que se distingan por su relevancia en la administración pública, pues esta herramienta permitirá a los académicos e investigadores abordar de manera eficiente y efectiva diversas cuestiones estratégicas de la administración pública, con lo cual se podrán lograr mayores avances en la materia. En este sentido, la epistemología es un conjunto de teorías, principios y estrategias aplicables al campo específico del control interno y la gestión logística.

Así mismo como objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre el sistema de control interno y la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023. Siendo los objetivos específicos: Determinar como la cultura organizacional se relaciona con gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023, determinar como la gestión de riesgos se relaciona con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023 y determinar como la supervisión se relaciona con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023.

Siendo la hipótesis general: Existe relación entre el sistema de control interno y la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre la cultura organizacional con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023, existe relación entre la gestión de riesgos con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023 y existe relación entre la supervisión con la gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023.



## II. MARCO TEÓRICO:

Analizando el ámbito nacional tenemos a Cabrejos (2022), que en su tesis titulada: Sistema de control interno para optimizar la gestión administrativa en la UGEL Ferreñafe, quien abarco en su investigación como objetivo general el de llegar a determinar la asociación que hay entre el SCI y la gestión administrativa en la UGEL Ferreñafe- 2021, tras un minucioso estudio, se confirmó que hay un nexo positivo entre las dos variables en la UGEL Ferreñafe- 2021. Esta conclusión la corroboró el coeficiente de Spearman, entonces, al ser inferior a 0.05, se visualiza una significancia y de ésta forma, al cumplir con los requerimientos estadísticos, se descartó la hipótesis nula aceptándose la propuesta del autor comprobándose que ambas variables en la UGEL Ferreñafe- 2021 se hallan en una fuerte relación de asociación positiva, lo cual caracteriza a un coeficiente de 0.393 con un grado de significación de 0.032.

Naquiche (2022) que abarco en su investigación como objetivo general el de llegar a determinar la asociación existente del control interno respecto a la gestión administrativa en el Gobierno Regional Piura – 2021, tras una estrecha investigación realizada en donde se estudió la asociación entre el control y la gestión, se obtuvo una resultado concluyente: los valores de Spearman igual a 0,643 y un p valor de 0,000 indican que existe una vinculación extraordinariamente relevante y significativa y por ende, al constatar que los resultados respaldan la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula se determina la validez de la misma.

Ramírez (2021) donde abarco como propósito general llegar a determinar la asociación existente entre el SCI y gestión en el municipio provincial de Moyobamba – 2020, que al culminar los estudios realizados se abordó a la conclusión de que ambas variables en el municipio para el año 2020 están directamente relacionados bajo un coeficiente Pearson de 0,248 y esta asociación es altamente significativa según los resultados presentados por el autor, ya que el p valor es menor a 0,01 y verifica la hipótesis establecida, pues esta asociación es considerada como verdadera y confirma

el requisito para desestimar la hipótesis nula, siendo que el valor obtenido indica la existencia de vínculos reales entre ambos aspectos.

Vivanco (2021) que abarco en su investigación como objetivo general llegar a conocer la relación existente entre la gestión administrativa y el SCI del municipio de Asia en el año 2021, luego de reflexionar con detenimiento, se ha llegado a la conclusión de que la vinculación existente entre ambas variables del municipio, es significativamente elevada, alcanzando un Rho Spearman de 0.869 y un valor  $p = 0.000$ , siendo que todo esto permitió afirmar que los efectos que se harían notar al eliminar los operativos no óptimos detectados durante el proceso de control, serían directamente recompensados a través de la mejora auditada de esta gestión.

Así, Núñez (2021) que abarco en su investigación como objetivo general el de llegar a determinar la asociación existente del control interno con respecto a la GA en el municipio distrital de Lurín en el año 2021, luego de un exhaustivo estudio, se desarrollaron resultados que permitieron corroborar la relación directamente proporcional entre el control interno y la gestión con un valor de Pearson de 0.584, incluso con un valor  $p$  de 0.000, lo que significa la existencia de una significativa vinculación y por consiguiente, se acredita el principio planteado por el investigador, poniendo tras de sí a la hipótesis nula y de ahí que se relacione y se informe que ambas variables guardan una fuerte correlación entre sí.

Teniendo en cuenta el ámbito internacional Cabrera et al. (2021), en el presente artículo tuvo como propósito realizar una propuesta de mejoramiento al SCI en la administración de unidades desconcentradas del poder ejecutivo. Respecto al ámbito metodológico fue de tipo descriptiva transversal. Los resultados obtenidos en las entidades desconcentradas demostraron que el cien por ciento de los funcionarios públicos consideraron necesario regularizar los bienes internamente y, además, el 97.50% señaló que la unidad administrativa es la responsable de la recepción, el registro, la custodia, el control, la administración, y el egreso de los bienes e inventarios. El 90%

concluyó que los servidores de la institución tienen la responsabilidad de custodiar, hacer uso adecuado y cuidar los bienes institucionales, considerándose que para alcanzar las metas y maximizar los recursos públicos, se deben de asignar funciones adecuadas en correspondencia con las competencias laborales, pues esto mejorará la planificación de actividades, el cumplimiento de sus labores, y en general la gestión administrativa tanto dentro como fuera de la institución.

Rubio (2019) en su estudio de maestría titulado: Control Interno en la Gestión Administrativa de la Vicepresidencia de la República del Ecuador 2017, siendo un estudio correlacional de diseño no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo en la cual encontró que al realizar el estudio, encontramos una estrecha relación entre el control interno y la gestión, confirmada por el test de Spearman de 0,669, donde los resultados mostraron un valor p de 0,000, indicando un alto grado de significatividad y por ende, se acepto la hipótesis alternativa, descartando la hipótesis nula, siendo que esto sugiere la urgencia de un control interno efectivo y gestionar de manera adecuada para optimizar el desempeño de la entidad.

Davis (2021) en su estudio formuló como objetivo corroborar que el sistema de control interno ofrece beneficios en la administración de los procesos administrativos públicos. Con respecto a la creación del estudio, que consideró un enfoque cuantitativo con consecuencias cualitativas y fue de carácter descriptivo, se destacan los siguientes beneficios de utilizar un sistema de control amplio y robusto en la gestión pública: reducir los errores y el fraude dentro de la empresa (32,8%), cumplir los plazos (22,4%), proteger el patrimonio de la empresa (18,5%), mantener funcionamiento fluido y organizado (16,3%) y asegurarse de que los procedimientos para tomar la decisión en una empresa sean sólidos (10,0%). Además se llega a concluir que los SCI son herramientas muy pertinentes para mejorar la cultura de la responsabilidad individual y para rendir mejor las cuentas entre los empleados, debe observarse que los directivos deben tomar la iniciativa en la iniciación, el desarrollo y el uso del control dentro de la organización.

Así también, Rodríguez (2021) realizó un estudio que analizaba el control interno y su influencia en la gestión administrativa del GAD del Cantón Pedro Carbo, ubicado en Ecuador. Esta técnica se basó en una evaluación bibliográfica, analítica y correlacional. Luego de la investigación, se determinó que el control interno no se desempeñaba de manera eficaz, debido a la falta de una debida gestión. El reporte de control fue suficiente para identificar los rasgos de ineficiencia presentes en la entidad.

También Echeverría (2022), evaluó el control interno de la gestión administrativa financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Guare durante el periodo de 2020-2021 en Ecuador. Se recurrió al modelo cuantitativo para obtener y analizar los datos, empleando metodologías empíricas analíticas y utilizando instrumentos de encuestas. Dicho estudio toma como marco al diseño explicativo no experimental, que para este caso resultó el más adecuado. Se concluye que, en lo que refiere a la parroquia Guare, existe una debilidad en los mecanismos de control interno, imposibilitando la gestión financiera, por lo que no se alcanzan las metas y objetivos planteados.

Al final Morales (2018), abarco en su investigación como objetivo general el de llegar a definir la asociación existente del control interno en el municipio Campamento, Colombia – 2018, con respecto a la gestión administrativa. Se empleó un tipo de estudio correlacional, no experimental, cuyos efectos mostraron un Rho Spearman = 0,853 y un p valor de 0,00 confirmando una asociación positiva fuerte con un nivel de correlación altamente significativo.

Mendoza et ál. (2018) en su estudio sobre el control interno y la influencia que tiene en la gestión administrativa del sector gubernamental, en Ecuador y elaborado usando la técnica analítica-sintética y el método inductiva-deductiva, cuyos resultados del estudio demostraron que el fortalecimiento de los sistemas referentes al ciclo del gasto público redonda

en la mejoría de mecanismos del control de gobierno, contribuyendo a la reducción de fallos y a la racionalización del consumo de recursos, pues todo esto contribuye a dar cumplimiento a las políticas, planes y normas establecidas, debido a la implementación de un SCI eficaz. Por ende, la conclusión es que el fortalecimiento de los sistemas administrativos de los ciclos de gasto estatal es una condición esencial para mejorar la ejecución de los recursos asignados.

La educación es esencial para dejar de lado la pobreza y en estos últimos diez años, se han obtenido significativos avances en el acceso a la educación, sin embargo, aún hay 260 millones de niños sin acceso a la escuela, por lo que una educación de calidad implica desarrollar investigaciones de impacto que estén al servicio de los demás. Es necesario establecer asociaciones inclusivas a todo nivel para obtener los objetivos de desarrollo sostenible, con el fin de contar con una visión y unas metas compartidas centradas en priorizar al ser humano y el planeta, siendo que en ese sentido se contó con el apoyo de la entidad de caso (Naciones Unidas, 2022).

De acuerdo con CEPLAN (2019) respecto a las 35 políticas de estado en su objetivo cuatro: estado eficiente, transparente y descentralizado especificado en el número 24 al buscar la confirmación de un Estado con características de eficiencia y transparencia se traduce en uno de los objetivos para implementar un sistema de control que sirva como herramienta para una mejoría en la gestión pública. De igual forma, el número 26 del documento establece la responsabilidad de asegurar el desempeño íntegro de los funcionarios públicos, fomentando una cultura de transparencia para prevenir la corrupción y por ello, existirá un sistema nacional de control, al cual se le garantizará independencia para realizar sus funciones sin influencias, y así combatir la corrupción.

Siendo la modernización en la gestión pública, una política de estado implementada desde el año 2002, las entidades públicas deben identificar y

considerar los riesgos que puedan influir en la provisión de sus bienes, servicios o regulaciones, con el fin de tomar acciones para prevenirlos o reducirlos y en ese sentido el SCI específicamente en el eje gestión de riesgos evalúa los riesgos y establece las respectivas actividades de control (Presidencia del Consejo de Ministros, 2019).

Respecto al sistema de control interno Sujana et ál (2020), sostiene que el SCI asegura que la dirección y los colaboradores dentro de la entidad se rigen por un extenso conjunto de procedimientos de manera permanente, siendo esto clave para proteger los activos pertenecientes a la entidad y cumplir con la legislación vigente, llevando a cabo acciones eficaces y eficientes, generar informes financieros certeros y proporcionar de una manera excepcional los resultados esperados por los objetivos de la entidad, pues poseer un SCI adecuado garantiza el funcionamiento correcto de la entidad en un área tan importante como la legislación, financiera y de activos.

Yara (2022), sostiene que el sistema de control se compone por varias partes, siendo en primer lugar, el entorno de control, el cual consiste en la definición de un cierto tono corporativo que permita el desarrollo de procesos eficaces y eficientes. En segundo lugar, la evaluación de riesgos, proceso indispensable para la identificación eficaz de amenazas e incertidumbres de la empresa, para determinar la influencia en los resultados. El tercer componente sería el control, acciones y medidas de seguridad para proteger la empresa. Así mismo, información y actividades de comunicación adecuadas, que permitan la transmisión oportuna de todo tipo de datos dentro de la entidad. El cuarto elemento es la supervisión constante, gestionada para lograr los objetivos establecidos. Por último, el seguimiento continuo para revisar que se cumplan los procedimientos de la empresa y de forma conjunta, los elementos se unen para formar un sistema eficaz que coadyuve al desarrollo de la entidad.

Álvarez et. al (2020), sostiene que el control interno representa un proceso sistemático implementado por el área directiva y el personal del ente

con el afán de garantizar el logro de las metas establecidas, como la corrección de información, la eficiencia operacional, el cumplimiento de lineamientos y reglas de carácter legal, así como la gestión idónea de recursos en la organización bajo la vigilancia del ente encargado, ya que esta estrategia de control es el último elemento crítico para garantizar la sostenibilidad exitosa de la organización.

La Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), establece que el SCI está estructurado en cada unidad administrativa del estado con el propósito de maximizar la productividad de acuerdo con la moralidad y la apertura, pues al fomentar la transparencia en la operación del ente, por lo que existe para prevenir el robo, el mal uso y la actividad delictiva, pues la información suministrada se verifica para determinar su autenticidad y aplicabilidad, además, está diseñado para motivarlos a los que forman parte del personal para que se comprometan con los principios institucionales y cumplan su responsabilidad rindiendo cuentas de los bienes y fondos de la entidad, además de lograr los metas y objetivos establecidos el de también fomentar una mejora en el servicio prestado por la organización.

Los tres ejes del sistema de control interno (SCI) son:

Eje cultura organizacional, donde el ambiente de control, así como lo que se denomina información y comunicación se combinan a la perfección para dar lugar a este eje, el cual tiene como objetivo proporcionar condiciones óptimas para conseguir los objetivos del ente y esta organización adquiere fortaleza al contar con un marco organizativo adecuado, la reasignación clara de responsabilidades, canales de comunicación eficaces, protocolos de contratación y mantenimiento de personal calificado, así como un entorno adecuado para el desempeño de valores y prácticas éticos, leyes y normativas, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión de la empresa (Toledo, 2019).

Eje gestión de riesgos, donde la evaluación de riesgos y la implementación de acciones en control, forman el núcleo de este eje, es decir,

identificar y evaluar aquellos factores o eventos que presentan un potencial de provocar un resultado adverso para obtener las metas de un ente concerniente a provisionar de bienes o brindar un servicio al público, seguido de la imposición de un control para reducir la posibilidad de que tales acontecimientos se manifiesten (Rengifo, 2020).

Eje supervisión, donde el componente de supervisión es una parte clave del eje de Supervisión, el cual contiene todo un conjunto de tareas que garantizan el control de la realización del sistema, destacando la evaluación anual de la implementación del mismo, así como el seguimiento al ejecutar los planes de acción anuales que hayan sido creados por los ejes anteriores, pues el propósito de estas actividades es mantener un control sobre la implantación del SCI mediante el monitoreo de los procedimientos y acciones realizadas para alcanzar sus objetivos (Gómez y Guerra, 2020).

Respecto a la teoría científica de Frederick Taylor, Carro y Caló (2012), sostienen que los 4 principios de la gestión científica para Taylor son:

**Planificación:** Significa el reemplazo de estrategias y técnicas de trabajo no estructuradas y sin ningún patrón, por los métodos cuyo fundamento se basa en los más rigurosos principios científicos, implicando un cambio de estrategias globales de trabajo enfocados en lograr los mejores resultados, evitando tiempos y recursos innecesarios, optimizando los procesos de producción en función de objetivos pre-establecidos.

**Preparación:** Para tener personal adecuado a cada necesidad, todos los empleados deben afrontar un proceso de elección, aprendizaje, así como desarrollo basado en una estructura planeada, pues el objetivo es que cada uno reciba una notoria capacitación, que les permita ser aptos para cumplir con los requerimientos específicos del puesto que desempeñan ofreciéndoles una variedad de experiencias que contribuyan a su formación personal.

**Control:** La gestión del trabajo requiere de un estricto control para asegurar su entrega dentro del tiempo asignado y respetando todas las



normas y reglamentos establecidos, pues debemos vigilar la labor de forma acertada, prestando gran atención a los detalles para dar instrucciones detalladas con el fin de que la labor se logre con éxito.

Ejecución: Es fundamental distribuir la responsabilidad dentro de la organización de una manera eficiente, buscando la igualdad y la armonía y con el objetivo de conseguirlo, resulta fundamental que los directivos planifiquen y consigan un control efectivo aplicando los principios científicos de gestión adecuados para dar rienda suelta a los empleados y al mismo tiempo asegurar una ejecución eficaz, ya que de esta forma, se logrará un trabajo organizado y equilibrado entre los miembros de la empresa.

La gestión logística es el acto de poner en acción proyectos destinados a conseguir una meta específica con la máxima eficiencia y de una forma rentable, lo cual supone tomar decisiones acertadas sobre los pasos a emprender, dado que siempre se han de tener en mente los resultados previstos y los recursos disponibles para garantizar el uso adecuado de estos, pues para mejorar el rendimiento de los mecanismos hay que adoptar soluciones innovadoras y optimizar la utilización de los recursos (Chiavenato, 2009).

Zabala (2019) sostiene que la gestión logística exige una adecuada estructuración orgánica, una clara y distintiva repartición del trabajo, así como la necesaria asignación de responsabilidades a los distintos departamentos. El coste de los individuos componiendo la organización resultan de forma positiva en el nivel de la labor directiva y operativa que se lleve a cabo y por ello, los conocimientos y habilidades de la persona a cargo deben ser enormemente superiores a los que se prevén para cumplir con los objetivos establecidos.

Ramírez et ál (2017), sostienen que la gestión administrativa se realiza mediante la utilización de ciertos procedimientos de gestión logística, como planificando, organizando, dirigiendo, coordinando y gestionando las

operaciones en la organización. Estos procesos son indispensables para lograr las metas de la institución y para que los resultados sean alcanzados de forma eficaz y se trata de una técnica que involucra la toma de decisiones sobre recursos como el personal, los recursos financieros, la información y otros activos importantes para la empresa, siendo la planificación la primera fase de este proceso, seguida por la organización de los procesos, la asignación de tareas pertinentes, el control y la evaluación de resultados. La gestión administrativa no sólo implica una mayor productividad, sino también una mejor calidad de servicio y buenas relaciones con los clientes, pues se trata de un proceso crucial que debe mantenerse constantemente al día para asegurar una correcta ejecución de los objetivos organizacionales.

Gonzales et al. (2020) confirman que en una organización se pueden usar recursos humanos, financieros y materiales que tiene el objetivo de alcanzar lo que establece y consigue a través de diversos procedimientos, técnicas y procesos, conocidos como gestión administrativa. Esto durante un largo plazo de tiempo ha ayudado a impulsar el comercio internacional, los progresos económicos, el impacto en la sociedad y el avance de la tecnología, obteniendo grandes beneficios para todos. Se consideran las siguientes etapas: Planificación, organización, dirección y control.

Planificación: En una entidad, la labor directiva es vital para conseguir el éxito, pues enfocar la atención en la planificación es una necesidad para obtener los logros deseados, implicando que el líder responsable establezca con anticipación los objetivos que alcanzar y que se desarrolle una estructura clara que guíe el camino para alcanzarlos, pues si el diseño no es sólido, esto puede tener un resultado sumamente dañino para la continuidad y desarrollo de la empresa, por tales motivos, los líderes deben asegurarse de construir un programa de planificación robusto para asegurarse de alcanzar sus metas.

Organización: El segundo y último paso en nuestro proceso consiste en coordinar las tareas individuales con el fin de materializar los planes previstos, pues cada actividad ha de ser ejecutada manteniendo el orden que se desea, siguiendo la estructura organizativa que hemos propuesto. Tanto los objetivos

establecidos, como los recursos asignados, nos ayudarán a que estas acciones culminen con éxito los intercambios planificados y, por consiguiente, ha de haber un seguimiento periódico para asegurarnos de que todo lo programado va según lo previsto.

**Dirección:** En esta etapa resulta primordial emprender acciones y comenzar a llevarlas a cabo, pues la dirección tiene la responsabilidad de impulsar el proceso organizacional para propiciar el éxito de la entidad. Los directivos deben mostrar su liderazgo y demostrar a la vez una gran fortaleza, para lograr una adecuada motivación de los miembros que componen el grupo, esto con el objetivo de lograr las metas fijadas previamente y de esta manera, contribuirán al buen desarrollo de todas las actividades que se van a llevar a cabo y a cumplir con las metas fijadas.

**Control:** El Control busca lograr que, de acuerdo a los avances obtenidos, la dirección y la organización del ente se acerquen lo máximo posible a lo ordenado y planificado, pues con ello se persigue conseguir que la gestión esté enfocada al cumplimiento de los objetivos prefijados, minimizando así los pormenores que pudieran perjudicar su consecución. Se trata de vigilar que los procesos de administración, mando y regulación estén acordes con lo planificado anteriormente, no sólo con el fin de mejorar los resultados, sino también para evitar que se produzcan una serie de situaciones perjudiciales para el funcionamiento de la empresa.

Respecto a la teoría clásica de la administración de Henri Fayol, McLean (2011) sostiene que el francés Henri Fayol creó la filosofía tradicional de la gestión, donde aclara que la planificación es una parte integral de establecer los objetivos a alcanzar por una organización, pues implica evaluar el futuro de la empresa con el propósito de una mejor toma de decisiones para su beneficio. La organización, por su parte, equipa a la empresa con todo lo necesario para funcionar y esto se divide en organización social y material, ambos elementos esenciales para el buen funcionamiento. Esto da paso a la dirección, la cual se ocupa de dirigir y motivar al personal para que cada uno

trabaje el máximo de su capacidad, de modo que todos los esfuerzos converjan hacia el cumplimiento de las metas establecidas. La coordinación se encarga de sincronizar todas las acciones y ajustar los métodos para conseguir alcanzar dichos objetivos. El control es la acción sistemática efectuada para asegurar el ajuste de los métodos empleados a la estrategia de la empresa, buscando y rectificando los errores antes de que vuelva a suceder, siendo estas etapas clave para garantizar el éxito de una empresa.

La epistemología se fundamenta en un enfoque cuantitativo para lograr los datos objetivos y generalizables de las percepciones de los funcionarios públicos mediante el uso de cuestionarios y encuestas, en este sentido, se toma una postura de carácter objetivista, y se asume que se puede llegar a conocimientos reales y verificables mediante la recopilación de información de fuentes empíricas, debido a que este enfoque procura lograr importantes conocimientos para la aplicación de las distintas teorías de la ciencia (Becerra, 2017).

### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

Se realizó una investigación tipo básica. Según Hernández y Mendoza (2018), el estudio básico se basa en el descubrimiento y comprensión de las teorías existentes, así como en la detección de las variables necesarias, lo que nos permite entender sus elementos principales y el proceso para efectuarla.

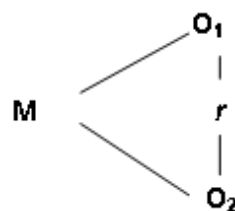
##### 3.1.2. Diseño de Investigación

Se desarrolló un diseño de investigación no experimental, transversal y con un enfoque cuantitativo. El diseño de investigación no experimental cuantitativa se entiende como un procedimiento científico que se basa en reunir y examinar datos numéricos y estadísticos sin realizar control de las variables o grupos unos con otros. Esta técnica resulta apropiada para monitorear la influencia y la evolución de variables concretas sin necesidad de fabricar un contexto donde se comparen (Babbie, 2017).

Este estudio fue correlacional. Según Gravetter y Forzano (2017), se lleva a cabo un estudio correlacional para revelar el nivel de asociación que hay entre dos o más variables, no teniendo en consideración factores de causa y efecto y con esta estrategia de investigación es posible describir e identificar la asociación entre las distintas entidades estudiadas. Por ello, se presenta el esquema:

##### Grafico 01:

*Esquema*



Donde:

M: Muestra del estudio: Colaboradores del hospital “La Caleta” de Chimbote, 2023.

O<sub>1</sub>: Sistema de control interno

r: Coeficiente correlacional entre variables

O<sub>2</sub>: Gestión logística

### **3.2. Variables y operacionalización**

Definición Conceptual: Para la variable sistema de control interno, de acuerdo con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), el SCI comprende diversas estrategias, procedimientos, disposiciones, paliativos, prácticas y documentos diseñados y bien organizados por las entidades para alcanzar sus objetivos, contando con la colaboración de las autoridades y el personal involucrado.

Para la variable gestión logística según Gonzales et ál. (2020), consiste en la aplicación de diversas técnicas para que una entidad pueda aprovechar los recursos financieros, materiales y humanos que posee para cumplir con una determinada finalidad. pretendidos.

Definición Operacional: Para la variable sistema de control interno, de acuerdo con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), el SCI tiene los componentes: Cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

Para la variable gestión logística según Gonzales et ál. (2020), tiene las siguientes etapas: Planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: Referente a la primera variable fue necesario construir una estructura de control interno identificando los marcadores significativos relacionados con cada ámbito que contribuyan con la consecución de los objetivos, donde estos indicadores se estudiaron a fondo para confirmar el buen desempeño de la organización.

Referente a la variable gestión logística, se evaluaron indicadores asociados con cada una de las características de la situación en cuestión, donde estos elementos se utilizarán como punto de referencia para establecer una diferenciación precisa y tomar decisiones congruentes para lograr una acertada gestión logística.

Escala de medición: Se empleó un método de medición muy común en realización de estudios e investigación por medio de encuestas, llamado Escala de Likert ordinal donde los encuestados dieron su veredicto a cerca de varios enunciados con una escala graduada que les daría la oportunidad de hacer conocer sus pensamientos de forma sencilla.

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

#### **3.3.1. Población**

Sabemos que el tamaño de la población es finito cuando se definen los atributos y cualidades especiales que se encuentran en un lugar y tiempo específicos y pueden ser cuantificados de manera adecuada (Huaire, 2019).

El área estuvo conformada con 70 trabajadores.

### **3.3.2. Muestra**

La parte de la población o universo de la que se seleccionará una porción para realizar el estudio viene a ser la muestra (Huaire, 2019). Los trabajadores con conocimiento de las variables estudiadas conforman la muestra, teniendo 59 trabajadores.

### **3.3.3. Muestreo**

Para realizar un estudio, se emplea algún método de muestreo para escoger una cantidad de notas observables y confiables de un entorno particular (Huaire, 2019). 59 trabajadores fueron seleccionados empleando necesariamente el método de muestreo aleatorio simple para calcular la cantidad de individuos de la muestra con ayuda de la fórmula pertinente (Anexo 9).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Viene a ser cada servidor público del hospital “La Caleta” de Chimbote.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Empleándose la técnica de la encuesta para llegar a conocimiento relevante sobre una muestra de trabajadores. Esta recopilación de datos estuvo diseñada para indagar la gama de características, opiniones, actitudes, comportamientos y percepciones de los participantes de la investigación, presentando un cuestionario para medir de forma cuantitativa cada uno de los aspectos (Gravetter y Forzano, 2018). El instrumento utilizado fue un cuestionario con preguntas cerradas con alternativas tipo Likert. Los cuestionarios son un recurso útil para reunir información valiosa a través de la investigación y se utiliza para registrar los rasgos, hábitos, costumbres y opiniones de personas o grupos particulares (Bravo y Valenzuela, 2019).

Se construyó un certificado de validación que fue aprobado por cinco expertos. López et al. (2019), admiten que la validez de una herramienta se logra a través de un estricto procedimiento científico que arroje resultados exactos, en la investigación que se desarrollará será fundamental contar con una entidad competente que proporcione la autorización apropiada, para lo cual se hace necesario realizar la petición. Para medir la confiabilidad se utilizará el test alfa de Cronbach, que según Bravo y Valenzuela (2019), se trata de una medida entre 0 y 1 que indica la fiabilidad de un medio de medición, como una encuesta y si el valor del alfa es alto, significa que el cuestionario es consistente internamente.

### **3.5. Procedimientos**

Con el propósito de realizar esta investigación se dividió en tres etapas fundamentales: recopilación de información, control de variables y coordinación institucional. Se categorizó a la población de interés, se creó un cuestionario consistente con 24 preguntas cerradas y luego fue validado. Se realizó la prueba piloto con 10 colaboradores para garantizar la confiabilidad adecuada. Luego, se identificaron algunas variables para controlar los factores que pudieran interferir en los resultados. Por último, se ordenaron los permisos institucionales necesarios para llevar a término el proyecto.

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

Después de realizar un análisis estadístico basado en encuestas y cuestionarios en el hospital La Caleta, se ordenaron, codificaron y tabularon los datos para aplicar estrategias cuantitativas con SPSS V.27. Los resultados recogidos según la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov sugerían una distribución de datos no paramétrica, por lo cual se sometió a la correlación Rho de Spearman para interpretar los hallazgos. Posteriormente, con el fin de reagrupar y explicar los datos obtenidos una forma objetiva, se utilizó una técnica adecuada, que incluyó el valor de significancia y el nivel de correlación en concordancia con los objetivos propuestos inicialmente.



### **3.7. Aspectos éticos**

La Universidad respeta los principios éticos al obtener información de libros y publicaciones que están presentes en repositorios y para garantizar que los textos generados son originales, la herramienta Turnitin se empleó con el respaldo de los representantes del hospital La Caleta, pues con el fin de llevar a cabo esta tarea, los trabajadores firmaron el consentimiento informado para participar y responder a una lista de preguntas, sin ninguna presión externa, ya que se les garantiza a todos ellos que sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y tener un impacto significativo en el estudio, manteniendo su honestidad (Inguillay et al., 2020).

#### IV. RESULTADOS:

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad del sistema de control interno y gestión logística*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Presupuesto por resultados	,165	59	,000
Calidad del gasto	,114	59	,055

H0 = Los datos responden a una distribución normal.

Ha = Los datos no responden a una distribución normal.

Al aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov a los datos de la tabla 1, el p-valor obtenido fue inferior a 0.05 para la variable de presupuestos por resultados, lo que significa que ésta no se alinea con la distribución normal. Por otra parte, el p-valor para la variable calidad del gasto fue superior a 0.05, aceptando la hipótesis nula y confirmando que sí está ajustada a la distribución normal. Teniendo en cuenta estos resultados, se considera entonces que la distribución es no paramétrica. Por ello, se recurrió a la estadística de Spearman no paramétrica para medir la correlación entre ambas variables.

**Tabla 2**

*Prueba de hipótesis de correlación entre sistema de control interno y gestión logística*

			Sistema de control interno	Gestión logística
Rho de Spearman	Sistema de control interno	Coeficiente de correlación	1,000	,857
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión logística	Coeficiente de correlación	,857	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	59	59

Fuente: Software IBM SPSS

H0:  $p = 0$  (No existe correlación entre sistema de control interno y gestión logística)

Ha:  $p \neq 0$  (Existe correlación entre sistema de control interno y gestión logística)

Al observar la Tabla 2 se puede establecer de manera clara una relación entre la el SCI y la gestión logística en un hospital de Chimbote, debido al valor alto positivo de  $Rho = 0.857$  que surge del cuidadoso análisis, siendo que el grado de significancia arrojado fue igual a 0.000, valor que se encuentra por lejos debajo del umbral de 0.01 y esto provee una práctica cantidad de evidencia para demostrar la existencia de una alta asociación entre ambas variables analizadas. Esta muestra, por lo tanto, el gran aporte para la comprobación de la hipótesis establecida en la investigación, la cual establece que hay una relación significativa entre el SCI y gestión logística de un hospital de Chimbote, lo cual reviste de solidez y relevancia, permitiendo negar tajantemente el descarte de la hipótesis nula.

**Tabla 3***Relación entre cultura organizacional y gestión logística*

			Cultura organizacional	Gestión logística
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,816
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión logística	Coeficiente de correlación	,816	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	59	59

Fuente: Software IBM SPSS

Luego de realizar una minuciosa evaluación de la relación existente entre la cultura organizacional y gestión logística en un hospital de Chimbote, se verificó un valor  $r$  de 0.816, el cual ratificó de manera contundente la existencia de una asociación positiva alta entre ambos componentes, y al calcular el grado de significación de dicho resultado, se obtuvo un valor de 0.000, el cual se halló por debajo de la significancia prevista en 0.01, por lo que se refrendó la estrecha pero significativa relación entre cultura organizacional y gestión logística. Esta información sería una constatación clara de la importancia y fortaleza de ese enlace donde se descartó la hipótesis nula dejando validada la hipótesis del autor.

**Tabla 4***Relación entre gestión de riesgos y gestión logística*

			Gestión de riesgos	Gestión logística
Rho de Spearman	Gestión de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,673
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Gestión logística	Coeficiente de correlación	,673	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	59	59

Fuente: Software IBM SPSS

Se realizó un extenso análisis con el afán de comprender la asociación entre la gestión de riesgos y gestión logística de un hospital en Chimbote y como resultado se obtuvo un valor  $r$  de 0.673, indicando así una asociación moderada y positiva entre ambos conceptos, donde la evaluación del grado de significancia mostró que el resultado equivalente a 0.000 es menor al umbral de 0.01, lo que contribuye a establecer que hay una correlación directa y significativa entre organización y desempeño del personal, indicando de un modo irrefutable la relevancia y consistencia de dicha relación. Debido a los resultados del estudio, se puede afirmar que una mayor gestión de riesgos ayudará mejorar aún más la gestión logística en el hospital, garantizando a su vez una mayor eficiencia.

**Tabla 5***Relación entre supervisión y gestión logística*

		Supervisión	Gestión logística
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (Bilateral)	.
		N	59
	Gestión logística	Coefficiente de correlación	,783
		Sig. (Bilateral)	,000
		N	59

Fuente: Software IBM SPSS

Con el fin de determinar la asociación existente entre supervisión y gestión logística de un hospital en Chimbote, se llevó a cabo una investigación que arrojó un valor de  $r$  de 0.783, lo cual denota una conexión directa moderada. Ante ello, al aplicar un examen minucioso del grado de significación logrado, se obtuvo un valor significativo de 0.000, inferior al umbral aceptable de 0.01 y de este modo, se confía la hipótesis propuesta por el estudio, según la que hay una íntima vinculación entre supervisión y gestión logística del personal de la citada localidad, corroborando la legalidad y la solidez de la conexión existente entre estos elementos.

## V. DISCUSION:

Beerbaum (2022), sostiene que en el ámbito privado a nivel internacional la falta de sistemas de control interno llevó a casos financieros como Enron y WorldCom en Estados Unidos donde se descubrió que los auditores no eran profesionales, los informes contables carecían de omisiones y errores materiales, la administración usaba activos a fin de lograr fines no autorizados por los propietarios asociándose a fraudes contables rescatando que una buena planeación, organización, dirección eficaz y uso correcto de los recursos se pueden reducir o eliminar los riesgos financieros.

Srokovskyi (2022) informa que Parmalat fue un conglomerado lácteo italiano que experimentó un gran éxito hasta que se convirtió en uno de los grandes fraudes de nivel mundial, debido a los débiles controles institucionales, Parmalat prosperó como el caso Enron y ambos beneficiaron de la falta de regulación, poniendo en peligro la confianza de los que invierten, demostrando que la prevención de estos fraudes es imprescindible para evitar desastres económicos, contando con unos controles institucionales fuertes.

Solis y Llamuca (2020), dan a conocer que el Marco Integrado Latinoamericano de Control Interno ofrece una excelente ocasión para mejorar la gestión en empresas de Latinoamérica. Compuesto por el ambiente de control, cuatro componentes más, fue creado en Bolivia en 2003, siendo una adaptación del modelo COSO y evita riesgos comerciales y laborales. Algunas organizaciones no por ello consiguen buenos resultados, significando que con el MICIL hay una poderosa herramienta que brinda seguridad para cumplir los objetivos de cualquier organización.

En el año 2006 se estableció la obligación de tener un SCI en los entes gubernamentales señalando que el control tanto externo como interno debía realizarse con medidas de prevención simultáneas y posteriores para garantizar el cumplimiento de los objetivos gubernamentales y además posteriormente en el año 2019 la Contraloría publicó una guía con todas las pautas para poder implementar el SCI en los entes públicos del país.

Es preciso indicar que la introducción, es una parte clave para el éxito de una investigación, pues ahí se explica el propósito del mismo, ayudando a establecer el contexto y presentar los conceptos centrales de control interno y

gestión para poder comprender la investigación y dar la oportunidad de preparar la información para el resto de la tesis.

Respecto al objetivo general se tuvo como resultado que el sistema de control interno y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, tiene una relación muy significativa, lo que quedó demostrado porque su valor  $p$  fue inferior a 0,01 y su índice de correlación positiva alta fue de 0,857.

En el ámbito nacional Cabrejos (2022) en su tesis donde aplico una metodología similar a la del presente trabajo en base a los resultados que logro obtener gracias a la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario confirmó que existe asociación positiva entre el sistema de control interno y la gestión, demostrado por el coeficiente de Spearman, que al ser inferior a 0.05 mostró significancia, descartando así la hipótesis nula. El coeficiente de asociación entre estas variables fue de 0.393 con una significancia de 0.032. Por lo tanto, se confirmó una estrecha relación entre estas dos variables en la UGEL Ferreñafe- 2021.

Naquiche (2022) en su tesis donde aplico un cuestionario para poder obtener los resultados investigó la asociación entre el control interno y la gestión del Gobierno Regional de Piura, donde los resultados reflejaron una relación significativa y relevante entre los dos y los valores de Spearman y el  $p$  valor fueron 0,643 y 0,000 respectivamente, confirmando así que la hipótesis alternativa, demostrando así la vinculación entre el control interno y la gestión.

Ramírez (2021) analizó la asociación entre el SCI y la gestión administrativa en el municipio de Moyobamba, determinó que ambas variables están relacionadas con un coeficiente Pearson de 0,248, siendo significativo según el resultado con un  $p$  valor  $< 0,01$  y esto significa que hay evidencias estadísticas para desechar la hipótesis nula y confirma que existe un vínculo real entre SCI y gestión.

Vivanco (2021), busco llegar a precisar la relación existente entre la gestión y el SCI del municipio del distrito de Asia, luego de aplicar un cuestionario de preguntas cerradas y reflexionar con detenimiento, llego a la conclusión de que la vinculación existente entre ambas variables es significativamente elevada, alcanzando un valor Spearman de 0.869 y un grado de significancia de  $p = 0.000$ , siendo que todo esto permite afirmar que



los efectos que se harían notar al eliminar los procesos de control, serían directamente proporcionales a la gestión.

Núñez (2021) estudió en su tesis la asociación entre el control interno y la gestión en Lurín, hallando una correlación significativa, cuyo valor de Pearson fue 0.584 con un P-valor de 0.000, demostrando una fuerte relación directa entre ambas variables indicando que su hipótesis inicial era verdadera, y que hay una alta vinculación entre el control interno y la gestión.

Los antecedentes nacionales desarrollaron una función clave para realizar la presente tesis al demostrar el contexto en el que se está realizando la investigación, así como el nivel de conocimiento que se tiene respecto al tema, permitiendo conocer la situación actual en cuanto a los sistemas de control interno y la gestión logística en las entidades públicas y de esta forma, se tendrá una mejor perspectiva para abordar los problemas y ofrecer soluciones acertadas.

De acuerdo al contexto internacional Cabrera et al. (2021) desarrolló un estudio descriptivo transversal con el afán de encontrar un mejoramiento al SCI de las unidades desconcentradas del poder ejecutivo, donde halló que los funcionarios públicos consideran necesario regular la gestión de bienes e inventarios internamente y para lograr estos objetivos y maximizar los recursos se deben asignar tareas según competencias laborales, lo que mejora la planificación, cumplimiento de labores y gestión dentro y fuera de la institución.

Rubio (2019), encontró una correlación muy estrecha, lo demostró el coeficiente de Spearman de 0,669 al encontrar un valor p de 0,000, se pudo aceptar la hipótesis de que el control interno es relevante para optimizar el desempeño de la entidad, indicando que es urgente tener un control interno correcto y una buena gestión para el desempeño óptimo.

Davis (2021) encontró que el SCI ofrece numerosos beneficios para la gestión de procesos públicos y en su estudio cuantitativo fue descriptivo y encontró los siguientes resultados sobre los beneficios que aporta: reducir errores/fraude (32,8%), cumplir plazos (22,4%), proteger patrimonio (18,5%), mantener fluidez/organización (16,3%) y sólidos procedimientos de toma de decisión (10,0%), concluyendo que el control mejora responsabilidad

individual y permite rendir cuentas, por lo que se recomienda a los directivos que tienen que iniciar, desarrollar y usar el control.

Rodríguez (2021) llevó a cabo un estudio sobre el control interno y su incidencia en la gestión del GAD de Pedro Carbo, Ecuador, donde se basó en una investigación bibliográfica, analítica y correlacional, teniendo como resultado que el control interno ineficaz, dificulta una gestión óptima y al evaluar los riesgos y fallas con un informe de control se revelaron las deficiencias del SCI.

Echeverría (2022) investigó el control interno de la administración financiera del GAD Guare (Ecuador) durante los años 2020 – 2021, utilizando el modelo cuantitativo y las metodologías empíricas analíticas, donde los datos se recopilaron mediante encuestas, concluyendo que el GAD tiene debilidades en sus mecanismos de control interno que impiden alcanzar sus metas y objetivos.

Morales (2018) estudió la asociación entre control interno y gestión en el municipio Campamento de Colombia, siendo un diseño no experimental concluyó con un Rho Spearman de 0,853 y un p-valor de 0,00, sugiriendo una asociación positiva fuerte y altamente significativa, respaldando la hipótesis de que el control interno contribuye significativamente a la gestión administrativa.

Mendoza et al. (2018) realizaron un estudio en Ecuador para conocer cómo el control interno influyó en la gestión administrativa del sector gubernamental, usando la metodología analítica-sintética e inductiva-deductiva, se demostró que fortalecer los sistemas de control reduce fallos y racionaliza el consumo de recursos mejorando la gestión.

Los antecedentes internacionales permitieron conocer la situación de otros países con respecto a la implementación de los SCI en las entidades gubernamentales, sirviendo para identificar debilidades y fortalezas en cuanto a dichos modelos de gestión, así como para establecer mejores estándares de control para el hospital público de Chimbote.

CEPLAN (2019) plantea el cuarto objetivo: estado eficiente, transparente y descentralizado, donde para alcanzarlo, se debe implementar

un sistema de control que sirva como herramienta para una mejor gestión pública y evitar la corrupción garantizando un estado eficiente e imparcial.

Sujana et al (2020) postula que un SCI eficaz es esencial para proteger los activos, cumplir con la legislación y generar informes financieros precisos, ya que estos procedimientos contribuyen y permiten que la entidad lleve a cabo acciones eficaces e incluyen la obtención de los resultados deseados en la gestión.

Respecto al objetivo específico 1, se encontró que hay una estrecha relación entre la cultura organizacional y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, como lo muestra el alto valor positivo alto de Spearman ( $Rho = 0,816$ ) que indica que un incremento en el grado de la cultura organizacional tendrá un efecto en la gestión logística, al igual que Ramírez (2021) que encontró una relación baja positiva con  $r$  Pearson = 0,241 y sig = 0,002.

Al respecto la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019), es una guía que establece 3 ejes para la mejor implementación del SCI en las entidades públicas para maximizar la productividad, transparencia y evitar robo, favoreciendo una verificación de la información suministrada para su autenticidad y aplicabilidad y además, motiva a los empleados a comprometerse con los principios y cumplir responsabilidades rindiendo cuentas y mejorando en el servicio prestado por la organización, así como lograr objetivos.

Respecto al objetivo específico 2, se encontró que hay una estrecha correlación entre gestión de riesgos y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, como lo muestra el alto valor positivo moderado de Spearman ( $Rho = 0,673$ ) que indica que un incremento en el grado de la gestión de riesgos tendrá un efecto en la gestión logística, al igual que Ramírez (2021) que encontró una relación baja positiva con  $r$  Pearson = 0,187 y sig = 0,017.

En ese sentido existen los 3 ejes que son la cultura organizacional, que busca proporcionar condiciones óptimas para el cumplimiento de metas del ente, mediante la reasignación clara de responsabilidades y la comunicación eficaz. La gestión de riesgos, implica la evaluación y el control de los factores

que podrían afectar los procesos ofrecidos. La supervisión, es el mecanismo para el control del SCI, seguimiento, monitoreo y velar por cumplir a cabalidad los objetivos esperados (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).

Respecto al objetivo específico 3, se encontró que hay una estrecha correlación entre la supervisión y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, como lo muestra el alto valor positivo alto de Spearman ( $Rho = 0,783$ ) que indica que un incremento en el grado de la supervisión tendrá un efecto en la gestión logística, al igual que Naquiche (2022) que encontró una relación baja positiva con  $Rho$  Spearman = 0,536 y  $sig = 0,000$ .

Al respecto Zabala (2019) sostiene que para una gestión logística eficaz es indispensable una adecuada organización, donde debe haber una clara y distintiva repartición de tareas con responsabilidades bien definidas, así como unos conocimientos y habilidades de sus líderes superiores al promedio, pues esto garantiza el alcance de los objetivos establecidos con resultados óptimos.

Gonzales et al. (2020) confirmaron que la gestión busca lograr objetivos específicos mediante cuatro etapas: planificación, organización, dirección y control, contribuyendo al avance del comercio internacional, mejoras económicas, impactos sociales y tecnológicos, a través del tiempo, lo que se traduce en grandes beneficios para todos.

La planificación de una entidad es una parte vital para su éxito, siendo el líder responsable de la organización donde se debe establecer objetivos a cumplir y una estructura para guiar el camino y lograr las metas, por lo que debemos coordinar tareas individuales de acuerdo al plan programado, siendo vital mostrar liderazgo y motivación a los miembros de la entidad, para contribuir al éxito de la misma y así el control garantice que la dirección, la organización y los procesos de administración y mando se ajusten al plan fijado, lo que favorecerá los resultados y evitará situaciones indeseables (Gonzales et al., 2020).

Las teorías desempeñan un papel fundamental en la investigación sobre los SCI y la gestión logística en un hospital público, porque han proporcionado un marco lógico para clasificar y organizar la información clave sobre las dos variables, permitiendo al investigador relacionar los dos temas

y comprender la interacción entre los dos, como por ejemplo, los sistemas de control interno ayudan a garantizar que la gestión logística sea llevada a cabo de manera efectiva, al mismo tiempo, la gestión logística también ayuda a controlar los riesgos financieros asociados con el suministro de productos y servicios y de esta manera, las teorías han permitido al investigador comprender mejor el entorno en que se desarrollan los SCI y la gestión logística en un hospital público.

El afán de este trabajo es contribuir al cuarto objetivo propuesto por CEPLAN, el cual es garantizar la eficiencia, transparencia y descentralización por medio del control y la gestión logística, a través del desarrollo del SCI, ya que permitirá el análisis y suficiente información sobre el proceso de gestión de un hospital público, este conocimiento ayudará a mejorar la calidad en la distribución de los servicios hospitalarios de manera efectiva y eficiente, lo cual promoverá mayores beneficios para la población en general y la salud en particular.

La meta específica de esta tesis fue contribuir al objetivo de desarrollo sostenible 8: Trabajo digno y crecimiento económico mediante el mejoramiento y modernización en los sistemas de control y gestión logística de un hospital público en Chimbote, permitiendo de esta forma mejorar la calidad de los servicios sanitarios, la preservación de los activos, la optimización de los fondos y el cumplimiento de los compromisos financieros.

En cuanto a la Responsabilidad Social, durante el desarrollo de esta tesis se han tenido en cuenta los objetivos de sostenibilidad ambiental, económica y social consistiendo en el mejoramiento del control interno del hospital en términos de mayor eficiencia, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios brindados, a fin de beneficiar a la comunidad alcanzando los objetivos de garantizar la sostenibilidad del proyecto y evitar gastos excesivos.

## VI. CONCLUSIONES:

**Primera:** Se define que el sistema de control interno y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, tiene una relación muy significativa, quedando demostrado con su valor sig menor a 0,01 y su correlación positiva fue directa alta de 0,857.

**Segunda:** Se concluye que hay una estrecha correlación entre la cultura organizacional y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, como lo muestra el alto valor positivo alto de Spearman ( $Rho = 0,816$ ) que indica que un incremento en el nivel de la cultura organizacional tendrá un efecto en la gestión logística.

**Tercera:** Se puede concluir que hay una estrecha correlación entre gestión de riesgos y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, como lo muestra el alto valor positivo moderado de Spearman ( $Rho = 0,673$ ) que indica que un incremento en el nivel de la gestión de riesgos tendrá un efecto en la gestión logística.

**Cuarta:** Se puede concluir que hay una estrecha correlación entre la supervisión y la gestión logística de un hospital en Chimbote en el año 2023, como lo muestra el alto valor positivo alto de Spearman ( $Rho = 0,783$ ) que indica que un incremento en el grado de la supervisión tendrá un efecto en la gestión logística.

## VII. RECOMENDACIONES:

Tomando en cuenta los resultados del estudio, un hospital en Chimbote en el año 2023, debe tomar en consideración las siguientes indicaciones:

**Primera:** Las autoridades del hospital deberían tener una mayor conciencia sobre la posibilidad de implantar un sistema de control interno basándose en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG que les servirá como una herramienta útil para optimizar su organigrama, mejorar procesos aumentando la eficacia, transparencia, economía y calidad en los servicios que ofrecen a la comunidad.

**Segunda:** Asegurar la presencia de una infraestructura organizativa adecuada, definir los roles y responsabilidades de manera clara, establecer vías de comunicación eficaces, contratar y mantener personal competente, y ofrecer un entorno en el que se fomenten actitudes, estándares éticos y normas de convivencia orientados al logro de los objetivos.

**Tercera:** Organizar capacitaciones y promover programas de consciencia, motivación y formación acerca de temas asociados con el control interno, con el fin de que sean capaces de comprobar si contribuyen al control en el ámbito público de una manera efectiva, para que diga desarrollándose gracias a las habilidades que cada vez son más importantes.

**Cuarta:** Realizar los pasos requeridos para implementar las directivas de control y supervisión con el afán de vigilar y evaluar el avance de los procedimientos, objetivos y metas del ente.

## REFERENCIAS:

- Álvarez, G. O., Narváez, C. I. y Erazo, J. C. (2020). *Sistema de control interno como herramienta de optimización de los procesos financieros de la empresa Austroseguridad*
- Babbie, E. (2017). *The basics of social research* (Seventh Edition ed.). United States of America: Cengage Learning.  
[https://books.google.com/books?id=croaCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?id=croaCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Bravo, T., y Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE.  
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Becerra, S. (2017). Proceso de la Investigación Cualitativa. Epistemología, Metodología y Aplicaciones/ Qualitative Research Process . Epistemology, Methodology and Applications. Bogotá, Colombia: Manual Moderno. Revista Investigaciones en Educación, 13(2), 195-201.  
<https://revistas.ufro.cl/ojs/index.php/educacion/article/view/1083>
- Beerbaum, D. (2022). The future of audit after the Wirecard Accounting scandal - Consideration of the “Wambach Report” June 2022. Aalto University School of Business, Department of Accounting, Helsinki, Finland.  
[https://www.researchgate.net/profile/DirkBeerbaum/publication/361567537\\_The\\_future\\_of\\_audit\\_after\\_the\\_Wirecard\\_Accounting\\_scandal\\_Consideration\\_of\\_the\\_Wambach\\_Report/links/62b9d783f9dee438e8c6378f/The-future-of-audit-after-the-Wirecard-Accounting-scandal-Consideration-of-the-Wambach-Report.pdf](https://www.researchgate.net/profile/DirkBeerbaum/publication/361567537_The_future_of_audit_after_the_Wirecard_Accounting_scandal_Consideration_of_the_Wambach_Report/links/62b9d783f9dee438e8c6378f/The-future-of-audit-after-the-Wirecard-Accounting-scandal-Consideration-of-the-Wambach-Report.pdf)
- Cabrejos, F. (2022). *Sistema de control interno para optimizar la gestión administrativa en la UGEL Ferreñafe* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78510>
- Cabrera, S. M., Erazo, J. C., Narváez, C. I. y Rodríguez, R. T. (2021). El Control Interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7 (12), 696-724.  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/446>



- Carro, F. D, y Caló, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. VII Jornadas de sociología*. La Plata. En RIDCA. <http://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/4435>
- CEPLAN (2019). *Las 35 políticas de estado del acuerdo nacional*. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/35-POL%C3%8DTICAS-DE-ESTADO-actualizado-Feb.2019.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Davis, M. (2021). Internal control systems and the financial management function in urban governance in Uganda. *Journal of Public Administration and Policy*, 13 (2), 32-8. <https://doi.org/10.5897/JPAPR2020.0497>
- Directiva 006-2019-CG/INTEG (2019). *Implementación del sistema del control interno en las entidades del estado – Directiva 006-2019-CG/INTEG*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679767/Directiva%20N%C2%BA%20006-2019-CG/INTEG.pdf.pdf>
- Echeverría, B. A. (2022). Control interno de la gestión administrativa financiera del gobierno autónomo descentralizado parroquial Guare período 2020- 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio de la Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/11860>
- Feehan, D., Hai, V. y Abdul, A. (2022). Survey Methods for Estimating the Size of Weak-Tie Personal Networks. *Sociological Methodology*, 52(2), 193-219. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/00811750221109568>
- Gómez, M. P. y Guerra, Y. L. (2020). *Sistema de control interno basado en el modelo COSO III, para la empresa Zulac S.A. de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio de la Universidad Técnica del Norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10696>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., y Verdezoto, G. O. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- Gravetter, F., y Forzano, L. (2017). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. United States of America: Cengage Learning. [https://books.google.com.pe/books?id=6RREDwAAQBAJ&pg=PR3&lpg=PP1&focus=viewport&dq=Research+Methods+for+the+Behavioral+Sciences++\(5th+ed.&lr=&hl=es#v=onepage&q=Research%20Methods%20for%20the%20Behavioral%20Sciences%20%20\(5th%20ed.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6RREDwAAQBAJ&pg=PR3&lpg=PP1&focus=viewport&dq=Research+Methods+for+the+Behavioral+Sciences++(5th+ed.&lr=&hl=es#v=onepage&q=Research%20Methods%20for%20the%20Behavioral%20Sciences%20%20(5th%20ed.&f=false)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Inguillay, L., Tercero, S. y López, J. (2020). Ethics In scientific research. *Imaginario social*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- López, R., Martínez, R. A., Palmero, D. E., Sánchez, S. y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- McLean, J. (2011). *Fayol - Standing the test of time. Manager: British Journal of Administrative Management*, 74. pp. 32-33. ISSN 1353-5188. <https://e-space.mmu.ac.uk/621543/1/ContentServer.pdf>
- Mendoza, W.M., García, T. Y., Delgado, M. I. y Barreiro, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Morales, Y. (2018). *Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2845>
- Naciones Unidas (2022). *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Naquiche, J. M. (2022). *Control interno y gestión administrativa en el Gobierno Regional de Piura, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80761>
- Núñez, J.J. (2021). *Sistema de Control Interno y Gestión Administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Lurín, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65758>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2019). *Modernización de la gestión pública*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2076086/MODERNIZACION%CC%81N%20GESTION%CC%81N%20PU%CC%81BLICA.pdf>
- Quispe, C. H. (2019). *La Contraloría General de la República frente a la responsabilidad funcional del funcionario y servidor público de Ventanilla 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49878>
- Ramírez, A. P., Ramírez, R. G. y Calderón, E. V. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*, *Revista Contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.zip>
- Ramírez, A. J. (2021). *Sistema de control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56778>
- Rengifo, C. B. (2020). *Gestión administrativa y sistema de control interno en la EPS Seda Chimbote S.A. 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52106>
- Rodríguez, K. G. (2021). *El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Pedro Carbo* [Tesis de pregrado, Universidad estatal del sur de Manabí - UNESUM]. Repositorio de la UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3410>
- Rubio, W.M. (2019). *Control Interno en la Gestión Administrativa de la Vicepresidencia de la República del Ecuador 2017* [Tesis de maestría, Universidad central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23920>

- Solis, V. y Llamuca, S.(2020). Control interno una ciencia que evoluciona: Visión técnica evolutiva COSO,MICIL, COCO.*Revista dominio de las ciencias*, , 6 (2), 718-733.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1244/2063>
- Srokovskiy, A. (2022).*Does board structure facilitate corporate misconduct? A literature review and case study. NOVA School of Business and Economics*.<http://hdl.handle.net/10362/139917>
- Sujana, E., Kurniawan, K. A. y Manurung, D. T. H. (2020). *Internal Control Systems and Good Village Governance to Achieve Quality Village Financial Reports*. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 12 (9). ISSN 2201-1323.  
[https://www.researchgate.net/publication/341231944\\_Internal\\_Control\\_Systems\\_and\\_Good\\_Village\\_Governance\\_to\\_Achieve\\_Quality\\_Village\\_Financial\\_Reports](https://www.researchgate.net/publication/341231944_Internal_Control_Systems_and_Good_Village_Governance_to_Achieve_Quality_Village_Financial_Reports)
- Toledo, D. (2019). *Sistema de Control Interno, Auditoría Interna y Modelos de Gestión en Sociedades del Estado*. Merced. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/14673>
- Vivanco, C.Y. (2021). *Influencia del Sistema de Control Interno en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Asia, Cañete – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73831>
- Yara, M. A. (2022). *Matriz para Evaluar el Sistema de Control Interno en una Entidad del Sector Privado* [Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio de la Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/11355>
- Zabala, B. A. (2019). Implicit Leadership Theories As Determinants Of Administrative Management Performance. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 6 (8), 78-84.  
[https://www.researchgate.net/publication/335985106\\_Implicit\\_Leadership\\_Theories\\_As\\_Determinants\\_Of\\_Administrative\\_Management\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/335985106_Implicit_Leadership_Theories_As_Determinants_Of_Administrative_Management_Performance)

## Anexo 1. Tablas de operacionalización de variables

### Tabla 6

Matriz de operacionalización de la variable sistema de control interno

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	Definición de Indicador
<b>SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b> Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019)	La Directiva N° 006-2019-CG/INTEG (2019) considera que el Sistema de Control Interno (SCI) es un bloque de iniciativas, planes, reglas, normas, técnicas y registros, así también teniendo en cuenta la colaboración de las personas y las autoridades, decididos y bien organizados en cada ente que busca el logro de los objetivos.	El sistema de control interno en una entidad pública permite el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos, prevenir la corrupción y el mal uso de los recursos públicos, mejorar la eficiencia del gobierno, dar seguimiento a los procesos contables, minimizar el riesgo de errores, proteger la información financiera y ayudar a establecer y mantener una buena gestión.	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	El ambiente de control y los componentes de información y comunicación trabajan conjuntamente para integrar este eje. Este eje promueve la creación de circunstancias favorables para el cumplimiento de los objetivos de la entidad (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>	La entidad demuestra compromiso con la integridad y los valores éticos. El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI demuestra independencia de la Alta Dirección y ejerce la supervisión del desempeño del citado sistema. La Alta Dirección establece las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiados para la consecución de los objetivos. La entidad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes en alineación con los objetivos institucionales. La entidad define las responsabilidades de las personas a nivel de control interno para la consecución de los objetivos. (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019)
				La entidad obtiene o genera y utiliza información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno. La entidad comunica la información internamente, incluidos los objetivos y responsabilidades que son necesarios para apoyar el funcionamiento del SCI (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).	<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	
			<b>GESTIÓN DE RIESGOS</b>	La evaluación de riesgos y las acciones de control conforman el eje de gestión de riesgos, que incluye identificar y evaluar factores o eventos que puedan tener un impacto negativo en la obtención de los objetivos del ente respecto a la provisión de bienes o servicios al público, así como la elección de controles para disminuir la probabilidad de que tales factores o eventos efectivamente ocurran (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).	<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	La Entidad define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos relacionados. La entidad identifica los riesgos para la consecución de sus objetivos en todos sus niveles y los analiza como base sobre la cual determinar cómo se deben gestionar. La entidad considera la probabilidad de fraude al evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos. La entidad identifica y evalúa los cambios que podrían afectar significativamente al SCI (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).
				El componente de supervisión se incluye en el eje de Supervisión, que consiste en el conglomerado de actividades que permiten el seguimiento de la implantación del SCI, incluyendo la Evaluación Anual de la implantación del SCI y el Seguimiento de la Ejecución del Plan de Acción Anual desarrollado por los anteriores ejes (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).	<b>ACTIVIDAD DE CONTROL</b>	La entidad define y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de sus objetivos. La entidad define y desarrolla actividades de control a nivel de entidad sobre la tecnología para apoyar la consecución de los objetivos. La entidad despliega las actividades de control a través de políticas que establecen las líneas generales del control interno y procedimientos que llevan dichas políticas a la práctica (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).
			<b>SUPERVISIÓN</b>	La entidad selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y/o independientes para determinar si los componentes del SCI están presentes y en funcionamiento (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).	<b>SEGUIMIENTO</b>	
				La entidad evalúa y comunica las deficiencias de control interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar medidas de remediación y medidas de control, incluyendo la Alta Dirección y el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI, según corresponda (Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, 2019).	<b>EVALUACIÓN</b>	

**Tabla 7**

*Matriz de operacionalización de la variable gestión logística*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	Definición de Indicador	Técnicas Instrumentos
"GESTIÓN LOGÍSTICA Gonzales et ál. (2020)"	Según Gonzales et ál. (2020) la gestión logística es un conjunto de acciones, formas y métodos que facilitan a una institución emplear sus recursos financieros, materiales y humanos para obtener un propósito establecido.	La gestión logística permite administrar con éxito la planificación, distribución, almacenamiento y movimiento de sus bienes, recursos y servicios, involucrando la automatización de procesos, la organización de la información y la mejora de la cadena de suministro.	PLANIFICACIÓN	La función directiva determinará de antemano lo que hay que hacer para cumplir los objetivos, pues un mal diseño puede perjudicar sustancialmente la capacidad de la entidad para continuar en activo y su futuro (Gonzales et ál.,2020).	PROCEDIMIENTOS	El procedimiento administrativo es un conjunto de actuaciones que debe realizar la Administración para producir un acto administrativo (Gonzales et ál.,2020).	encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario
					PRESUPUESTO	Se vincula directamente con la actividad económica de una empresa, dentro de los procesos de fabricación, producción o ventas. Estos gastos están formados por los sueldos de los gerentes y la contabilidad de servicio (Gonzales et ál.,2020).	
					OBJETIVOS	Se conoce como lo que es objetivo en administración aquel que se centra en alcanzar eficiencia y eficacia en los procesos que se desarrollan en una organización. Específicamente, el objetivo en administración espera que los esfuerzos humanos que se producen en una empresa se realicen con efectividad (Gonzales et ál.,2020).	
			ORGANIZACIÓN	La segunda etapa se centra en las coordinaciones individuales que realizan los participantes en las distintas actividades para llevar a cabo los intercambios previstos. Las actividades deben asignarse a lo largo de esta fase del procedimiento de acuerdo con la estructura organizativa (Gonzales et ál.,2020).	ESTRUCTURA	La estructura administrativa es un esquema formal que representa las relaciones, las comunicaciones, los procesos de decisión y los procedimientos que articulan a un conjunto de personas, unidades, factores materiales y funciones, que están orientados a la consecución de unos objetivos determinados (Gonzales et ál.,2020).	
					INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	Los instrumentos de gestión son aquellos elementos y métodos que apoyaran a los tomadores de decisiones a elegir de manera racional entre las diferentes alternativas, con base en la información disponible (Gonzales et ál.,2020).	
					TAREAS	Redactar, archivar y revisar todo tipo de documentos. Recopilar la información requerida. Mantener al día los procedimientos de la oficina. Realizar gestiones de compra y venta (Gonzales et ál.,2020).	
			DIRECCIÓN	En esta etapa se inician las actividades y su ejecución. La responsabilidad de la dirección es activar el elemento mecánico para potenciar la entidad (planificación y organización). En esta fase, los directivos deben ser líderes fuertes, ya que motivar a la gente será crucial para alcanzar los objetivos (Gonzales et ál.,2020).	LIDERAZGO	Los líderes administrativos guían a sus respectivos equipos en la implementación del plan estratégico de la organización y juegan un papel activo en la satisfacción del cliente y la mejora continua del sistema (Gonzales et ál.,2020).	
					SELECCIÓN	Es un proceso de identificación y contratación de los solicitantes para cubrir las vacantes en una organización. Es un proceso que consiste en hacer coincidir los requisitos de la organización con habilidades y calificaciones de la persona (Gonzales et ál.,2020).	
					MOTIVACIÓN	La motivación del acto administrativo consiste en dejar constancia de las auténticas razones por las que la Administración adopta la decisión y tiene como fin permitir al destinatario poder enfrentarse y, en su caso, combatir, ese acto administrativo (Gonzales et ál.,2020).	
			CONTROL	Su objetivo es asegurarse de que, a la luz de los resultados, la organización, la gestión y la planificación se acerquen lo más posible a los objetivos especificados (Gonzales et ál.,2020).	DESEMPEÑO	El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol (Gonzales et ál.,2020).	
					RESULTADO	La administración por resultados proporciona un marco coherente para la eficacia del desarrollo de una organización en su desempeño y para para mejorar la toma de decisiones. Está totalmente alineado al planeamiento estratégico que toda organización debe desarrollar (Gonzales et ál.,2020).	
					MONITOREO	El monitoreo es el proceso continuo y sistemático mediante el cual se verifica la eficiencia y la eficacia de un proyecto mediante la identificación de sus logros y debilidades y en consecuencia, se recomiendan medidas correctivas para optimizar los resultados esperados del proyecto (Gonzales et ál.,2020).	

## **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

### **ENCUESTA: SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

#### **Estimado(a) servidor:**

La presente encuesta anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre la relación entre el sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación. No existen contestaciones "buenas" ni "malas"; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Ud. considera.

#### **Instrucciones para el llenado del cuestionario:**

Lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1= Totalmente en desacuerdo  
2= En desacuerdo  
3= Indiferente

4= De acuerdo  
5= Totalmente de acuerdo

**Tabla 8***Cuestionario de la variable sistema de control interno*

SISTEMA DE CONTROL INTERNO						
	PREGUNTAS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control.					
2	Se cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control.					
3	Los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control.					
4	El personal de la entidad cuenta con las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control.					
5	En la entidad los canales de información y comunicación internos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.					
6	En la entidad los canales de información y comunicación externos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno.					
7	Se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos.					
8	Se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos.					
9	Se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos.					
10	Se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control.					
11	Se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno.					
12	Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes.					



## ENCUESTA: GESTIÓN LOGÍSTICA

### **Estimado(a) servidor:**

La presente encuesta anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre la relación entre el sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación. No existen contestaciones "buenas" ni "malas"; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Ud. considera.

### **Instrucciones para el llenado del cuestionario:**

Lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

**Tabla 9***Cuestionario de la variable gestión logística*

GESTIÓN LOGÍSTICA						
	PREGUNTAS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional.					
2	El presupuesto formulado permite una adecuada planificación para la toma de decisiones.					
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades de la población.					
4	La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos.					
5	Se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización.					
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas.					
7	El liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales.					
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes.					
9	El personal se encuentra motivado en la labor que desempeña.					
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad.					
11	La entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones.					
12	Se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna.					

### **Anexo 3: Modelo del consentimiento informado UCV.**

#### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: “Sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023”.

Investigador: Juan Gabriel Cáceda Portilla

Propósito del estudio pública

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la entidad correspondiente.

La investigación tendrá un impacto importante, porque permitirá demostrar como el sistema de control interno se relaciona con la gestión logística contribuyendo en garantizar un uso eficaz y eficiente de los recursos públicos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Sistema de control interno y gestión logística de un hospital en Chimbote, 2023”

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

\* Obligatorio a partir de los 18 años.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Juan Gabriel Cáceda Portilla, email: [jcacedapo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcacedapo@ucvvirtual.edu.pe) y la docente asesora Dra. Odoña Beatriz Panche Rodriguez.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos.....

Fecha y hora: .....

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Lupe Esther Graus Cortez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (x)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dra. en ciencias de la Educación.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

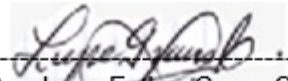
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Juan Gabriel Cáceda Portilla
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital "La Caleta" de Chimbote
Significación:	Variable 01: Sistema de control interno (12 preguntas) Variable 02: Gestión logística (12 preguntas) escala de Likert.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>INDICADOR 1: AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
2	Se cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
4	El personal de la entidad cuenta con las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							
5	En la entidad los canales de información y comunicación internos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
6	En la entidad los canales de información y comunicación externos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS</b>							
	<b>INDICADOR 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
7	Se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos	X		X		X		
8	Se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
9	Se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos	X		X		X		
10	Se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: SEGUIMIENTO</b>							
11	Se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: EVALUACIÓN</b>							
12	Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes	X		X		X		



Dra. Lupe Esther Graus Cortez  
DNI 07539368

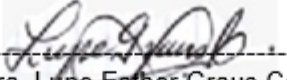
Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN LOGÍSTICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: PROCEDIMIENTOS</b>							
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: PRESUPUESTO</b>							
2	El presupuesto formulado permite un adecuado planeamiento para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: OBJETIVOS</b>							
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades y promoviendo el desarrollo de los usuarios	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: ESTRUCTURA</b>							
4	La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INSTRUMENTO DE GESTIÓN</b>							
5	Se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: TAREAS</b>							
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: LIDERAZGO</b>							
7	El liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: DIRECCIÓN</b>							
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MOTIVACIÓN</b>							
9	El personal se encuentra motivado en la labor que desempeña	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>							
	<b>INDICADOR 1: DESEMPEÑO</b>							
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: RESULTADO</b>							
11	La entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MONITOREO</b>							
12	Se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna	X		X		X		





Dra. Lupe Esther Graus Cortez  
DNI 07539368

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Alexander Benavides Román		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dr. en ciencias de la Educación.		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Juan Gabriel Cáceda Portilla
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital "La Caleta" de Chimbote
Significación:	Variable 01: Sistema de control interno (12 preguntas) Variable 02: Gestión logística (12 preguntas) escala de Likert.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>INDICADOR 1: AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
2	Se cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
4	El personal de la entidad cuenta con las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							
5	En la entidad los canales de información y comunicación internos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
6	En la entidad los canales de información y comunicación externos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS</b>							
	<b>INDICADOR 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
7	Se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos	X		X		X		
8	Se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
9	Se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos	X		X		X		
10	Se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: SEGUIMIENTO</b>							
11	Se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: EVALUACIÓN</b>							
12	Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes	X		X		X		



Dr. Alexander Benavides Roman  
DNI: 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN LOGÍSTICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION</b>							
	<b>INDICADOR 1: PROCEDIMIENTOS</b>							
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: PRESUPUESTO</b>							
2	El presupuesto formulado permite un adecuado planeamiento para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: OBJETIVOS</b>							
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades y promoviendo el desarrollo de los usuarios	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: ESTRUCTURA</b>							
4	La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INSTRUMENTO DE GESTIÓN</b>							
5	Se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: TAREAS</b>							
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: LIDERAZGO</b>							
7	El liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: DIRECCIÓN</b>							
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MOTIVACIÓN</b>							
9	El personal se encuentra motivado en la labor que desempeña	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>							
	<b>INDICADOR 1: DESEMPEÑO</b>							
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: RESULTADO</b>							
11	La entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MONITOREO</b>							
12	Se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna	X		X		X		



Dr. Alexander Benavides Roman  
DNI: 07454418

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Eduardo Malca Valverde		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dr. en ciencias de la Educación.		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Juan Gabriel Cáceda Portilla
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital "La Caleta" de Chimbote
Significación:	Variable 01: Sistema de control interno (12 preguntas) Variable 02: Gestión logística (12 preguntas) escala de Likert.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>INDICADOR 1: AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
2	Se cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
4	El personal de la entidad cuenta con las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							
5	En la entidad los canales de información y comunicación internos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
6	En la entidad los canales de información y comunicación externos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS</b>							
	<b>INDICADOR 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
7	Se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos	X		X		X		
8	Se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
9	Se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos	X		X		X		
10	Se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: SEGUIMIENTO</b>							
11	Se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: EVALUACIÓN</b>							
12	Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes	X		X		X		





Dr. Eduardo Malca Román  
DNI: 09428899

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN LOGÍSTICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: PROCEDIMIENTOS</b>							
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: PRESUPUESTO</b>							
2	El presupuesto formulado permite un adecuado planeamiento para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: OBJETIVOS</b>							
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades y promoviendo el desarrollo de los usuarios	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: ESTRUCTURA</b>							
4	La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INSTRUMENTO DE GESTIÓN</b>							
5	Se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: TAREAS</b>							
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: LIDERAZGO</b>							
7	El liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: DIRECCIÓN</b>							
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MOTIVACIÓN</b>							
9	El personal se encuentra motivado en la labor que desempeña	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>							
	<b>INDICADOR 1: DESEMPEÑO</b>							
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: RESULTADO</b>							
11	La entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MONITOREO</b>							
12	Se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna	X		X		X		



Dr. Eduardo Malca Román  
DNI: 09428899

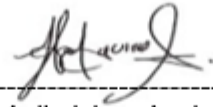
Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>INDICADOR 1: AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
2	Se cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
4	El personal de la entidad cuenta con las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							
5	En la entidad los canales de información y comunicación internos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
6	En la entidad los canales de información y comunicación externos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS</b>							
	<b>INDICADOR 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
7	Se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos	X		X		X		
8	Se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
9	Se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos	X		X		X		
10	Se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: SEGUIMIENTO</b>							
11	Se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: EVALUACIÓN</b>							
12	Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes	X		X		X		



---

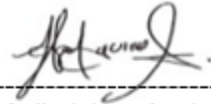
Dr. Anibal Jara Aguirre  
DNI: 25466154

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN LOGÍSTICA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: PROCEDIMIENTOS</b>							
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: PRESUPUESTO</b>							
2	El presupuesto formulado permite un adecuado planeamiento para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: OBJETIVOS</b>							
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades y promoviendo el desarrollo de los usuarios	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: ESTRUCTURA</b>							
4	La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INSTRUMENTO DE GESTIÓN</b>							
5	Se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: TAREAS</b>							
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: LIDERAZGO</b>							
7	El liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: DIRECCIÓN</b>							
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MOTIVACIÓN</b>							
9	El personal se encuentra motivado en la labor que desempeña	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>							
	<b>INDICADOR 1: DESEMPEÑO</b>							
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: RESULTADO</b>							
11	La entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MONITOREO</b>							
12	Se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna	X		X		X		



---

Dr. Anibal Jara Aguirre  
DNI: 25466154

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía







### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>INDICADOR 1: AMBIENTE DE CONTROL</b>							
1	Las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
2	Se cuenta con un código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
3	Los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
4	El personal de la entidad cuenta con las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control.	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>							
5	En la entidad los canales de información y comunicación internos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
6	En la entidad los canales de información y comunicación externos genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS</b>							
	<b>INDICADOR 1: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>							
7	Se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos	X		X		X		
8	Se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
9	Se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos	X		X		X		
10	Se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: SEGUIMIENTO</b>							
11	Se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: EVALUACIÓN</b>							
12	Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes	X		X		X		



---

Dr. Paul Paucar Llanos  
DNI: 25691179

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN LOGÍSTICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: PROCEDIMIENTOS</b>							
1	Los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: PRESUPUESTO</b>							
2	El presupuesto formulado permite un adecuado planeamiento para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: OBJETIVOS</b>							
3	Se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades y promoviendo el desarrollo de los usuarios	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: ESTRUCTURA</b>							
4	La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: INSTRUMENTO DE GESTIÓN</b>							
5	Se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: TAREAS</b>							
6	Se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>							
	<b>INDICADOR 1: LIDERAZGO</b>							
7	El liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: DIRECCIÓN</b>							
8	Se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MOTIVACIÓN</b>							
9	El personal se encuentra motivado en la labor que desempeña	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>							
	<b>INDICADOR 1: DESEMPEÑO</b>							
10	El correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad	X		X		X		
	<b>INDICADOR 2: RESULTADO</b>							
11	La entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones	X		X		X		
	<b>INDICADOR 3: MONITOREO</b>							
12	Se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna	X		X		X		



---

Dr. Paul Paucar Llanos  
DNI: 25691179

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## Anexo 6:

### Carta de autorización de la entidad.



Unidad de Apoyo a la  
Docencia e Investigación

"AÑO DE LA UNIDAD DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chimbote, 18 de Julio del 2023

**OFICIO N° 2089 -2023-HLC-CH/UADI.**

Señora Dra.  
**Beatriz PANCHE RODRIGUEZ**  
Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo  
**CALLAO.-**

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION (TESIS MAESTRIA)**

**REF. : - Carta S/N-UCV. (Callao) de fecha 12/06/2023**

Tengo a bien dirigirme a su Despacho y en atención a vuestro documento de la referencia manifestarle nuestra autorización a brindar facilidades al estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública: **Juan Gabriel CACEDA PORTILLA** para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado **SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTION LOGISTICA DE UN HOSPITAL DE CHIMBOTE, 2023** con la aplicación del Instrumento de Investigación: Encuesta a los trabajadores de nuestro Hospital.

Agradeciendo que al finalizar el trabajo de investigación, se nos haga llegar los resultados de este estudio de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de Ud.,

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
HOSPITAL "LA CALETA" - CHIMBOTE  
Dr. Richard Pedro Mendoza Orellana  
C.M.P. 25378 - RNE. 37231 DNI: 71488614  
DIRECTOR EJECUTIVO

RPMO/NE  
Ch-17-07-2023  
c.c: - Arch.

## Anexo 7

### Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

#### 1. Resumen de procesamiento de casos

**Tabla 10**

*Procesamiento de Casos*

		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	59	100,0

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

#### 2. Estadísticas de fiabilidad

**Tabla 11**

*Fiabilidad de la variable sistema de control interno*

Alfa de Cronbach	Número de Elementos
,871	12

**Tabla 12**

*Fiabilidad de la variable gestión logística*

Alfa de Cronbach	Número de Elementos
,849	12

#### 3. Estadísticas de escala de la presente investigación

**Tabla 12**

*Estadísticas de Escala*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de Elementos
88,39	196,380	14,014	24

#### 4. Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

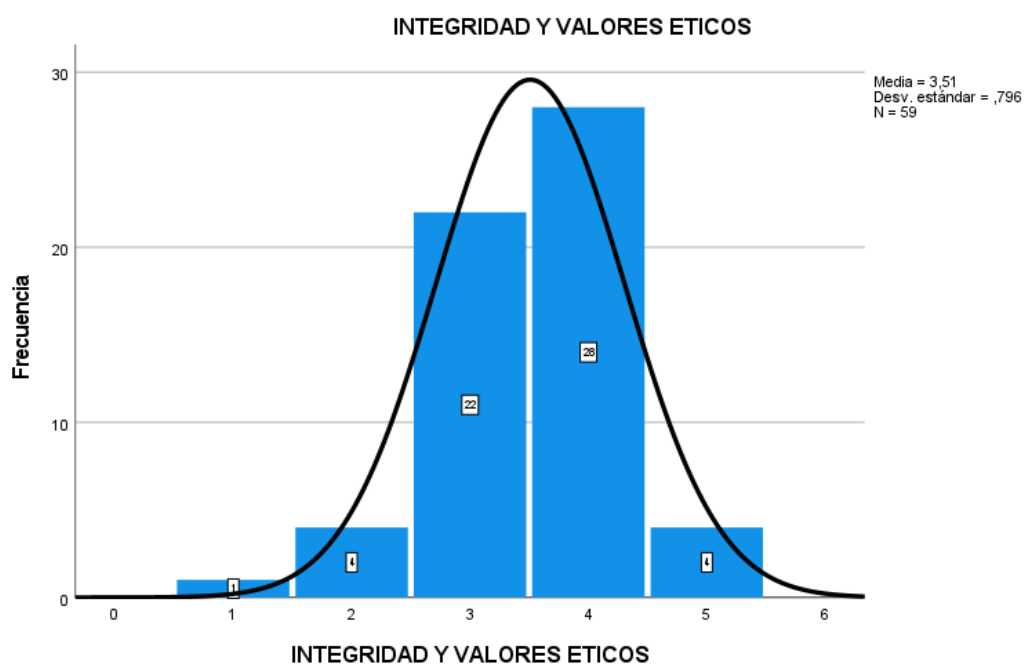
Tabla 14

*Integridad y valores éticos*

	N	%
Totalmente en desacuerdo	1	1,7%
En desacuerdo	4	6,8%
Indiferente	22	37,3%
De acuerdo	28	47,5%
Totalmente de acuerdo	4	6,8%
Total	59	100,0%

Gráfico 3

*Histograma de Integridad y valores éticos*



Interpretación:

Se indagó sobre si las normas internas aprobadas regulan la conducta de los funcionarios respetando la integridad y los valores éticos mejorando el ambiente de control y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 54.3%, en desacuerdo en un 8.5% y un 37.3% no manifestó una clara posición al respecto.



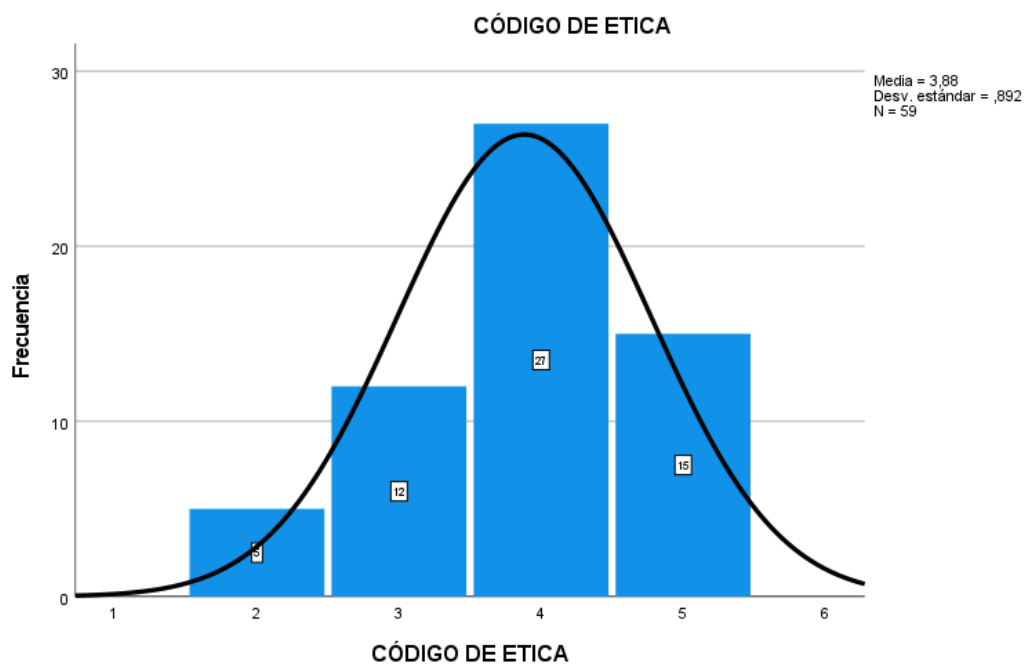
**Tabla 15**

*Código de ética*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	12	20,3%
De acuerdo	27	45,8%
Totalmente de acuerdo	15	25,4%
Total	59	100,0%

**Gráfico 4**

*Histograma de Código de ética*



Interpretación:

Se exploró sobre si el código de ética debidamente aprobado y difundido a los trabajadores mejorando el ambiente de control y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 71.2%, en desacuerdo en un 8.5% y un 20.3% no manifestó una clara posición al respecto.

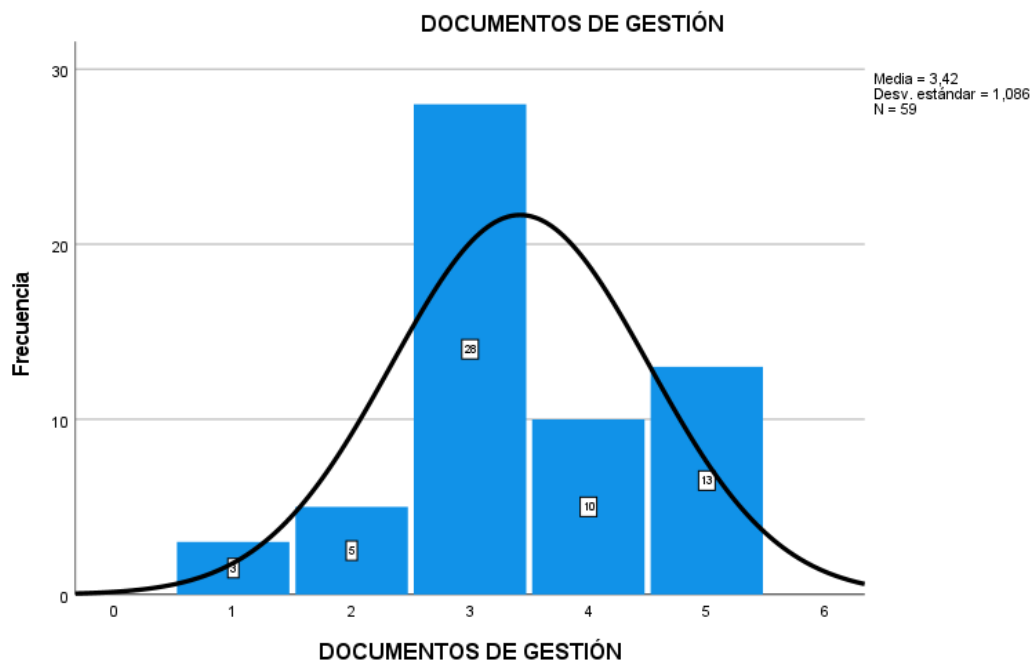
**Tabla 16**

*Documentos de gestión*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	3	5,1%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	28	47,5%
De acuerdo	10	16,9%
Totalmente de acuerdo	13	22,0%
Total	59	100,0%

**Gráfico 5**

*Histograma de Documentos de gestión*



**Interpretación:**

Se examinó sobre si los documentos de gestión que regulan las actividades de la entidad son idóneos mejorando el ambiente de control y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 38.9%, en desacuerdo en un 13.6% y un 47.5% no manifestó una clara posición al respecto.

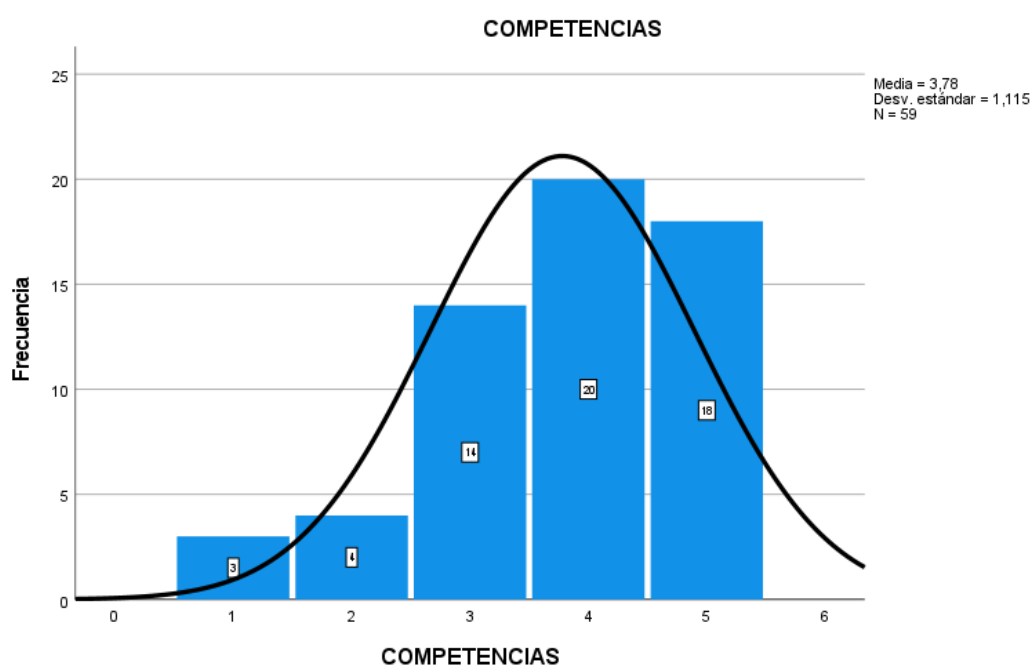
**Tabla 17**

*Competencia*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	3	5,1%
En desacuerdo	4	6,8%
Indiferente	14	23,7%
De acuerdo	20	33,9%
Totalmente de acuerdo	18	30,5%
Total	59	100,0%

**Gráfico 6**

*Histograma de Competencia*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si las competencias establecidas para el perfil de cargo mejorando el ambiente de control y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 64.4%, en desacuerdo en un 11.9% y un 23.7% no manifestó una clara posición al respecto.

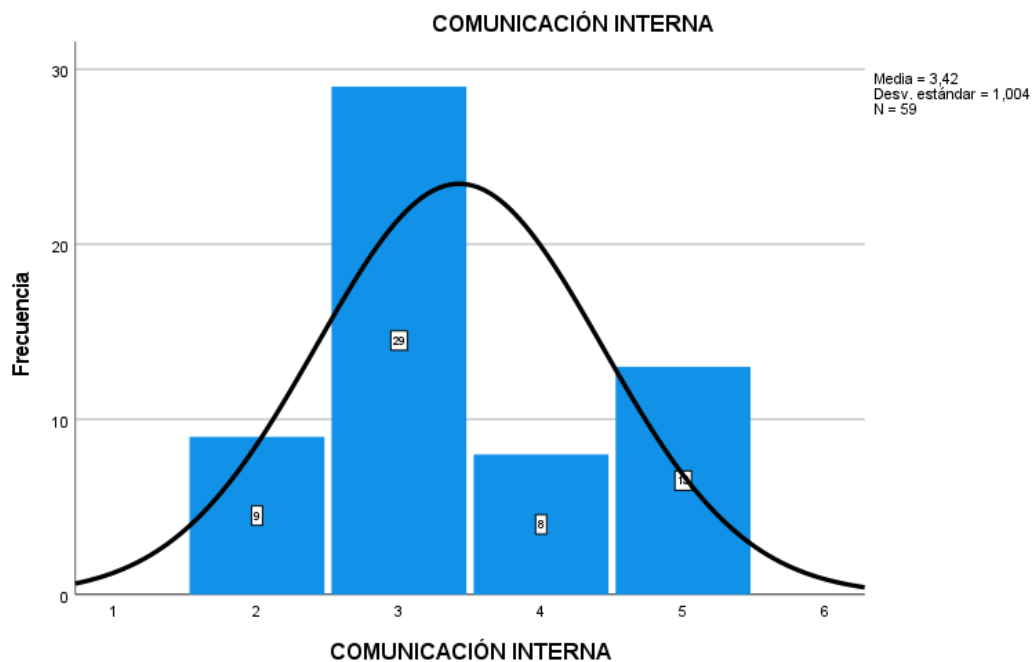
**Tabla 18**

*Comunicación interna*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	9	15,3%
Indiferente	29	49,2%
De acuerdo	8	13,6%
Totalmente de acuerdo	13	22,0%
Total	59	100,0%

**Gráfico 7**

*Histograma de Comunicación interna*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si los canales de información y comunicación interna genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 35.6%, en desacuerdo en un 15.3% y un 49.2% no manifestó una clara posición al respecto.

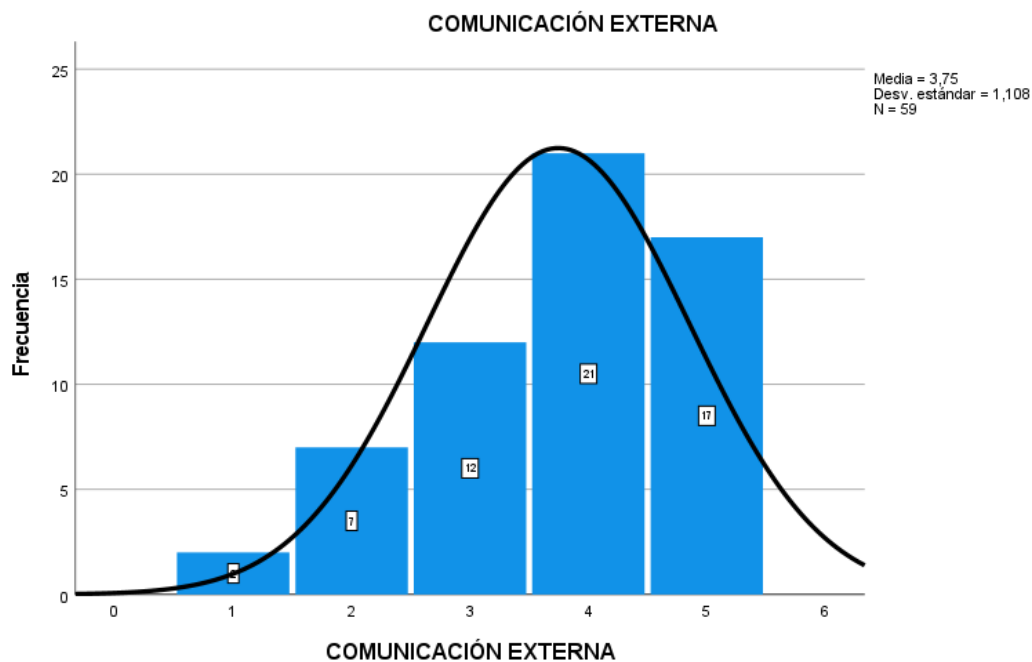
**Tabla 19**

*Comunicación externa*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	2	3,4%
En desacuerdo	7	11,9%
Indiferente	12	20,3%
De acuerdo	21	35,6%
Totalmente de acuerdo	17	28,8%
Total	59	100,0%

**Gráfico 8**

*Histograma de Comunicación externa*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si los canales de información y comunicación externa genera información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del control interno y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 64.4%, en desacuerdo en un 15.3% y un 20.3% no manifestó una clara posición al respecto.

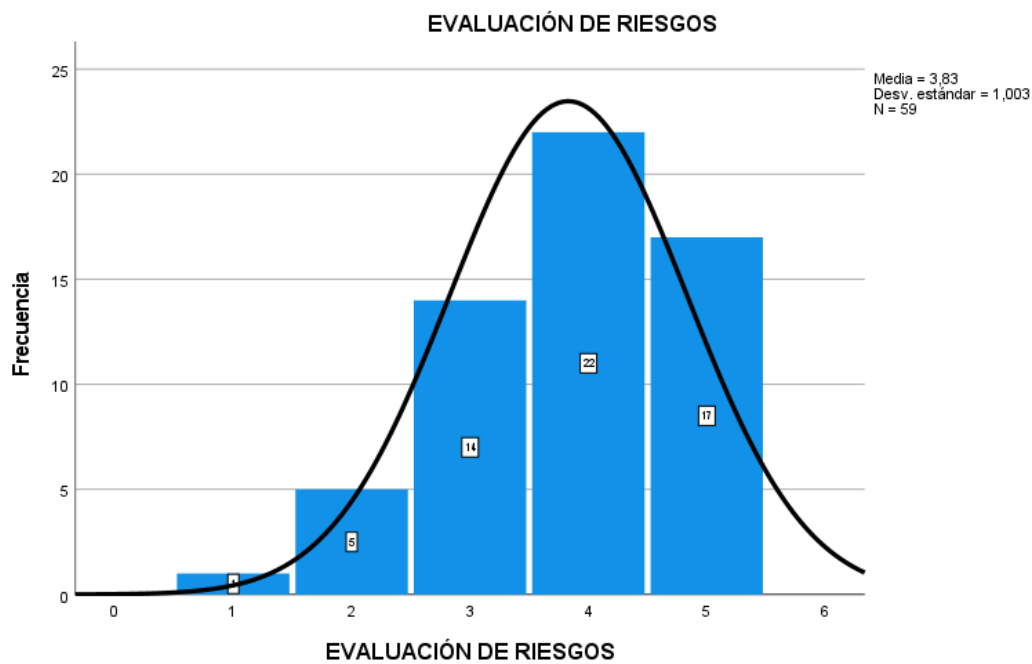
**Tabla 20**

*Evaluación de riesgos*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	1,7%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	14	23,7%
De acuerdo	22	37,3%
Totalmente de acuerdo	17	28,8%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

**Gráfico 9**

*Histograma de Evaluación de riesgos*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si se define los objetivos con suficiente claridad para permitir la identificación y evaluación de los riesgos y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 66.1%, en desacuerdo en un 10.2% y un 23.7% no manifestó una clara posición al respecto.

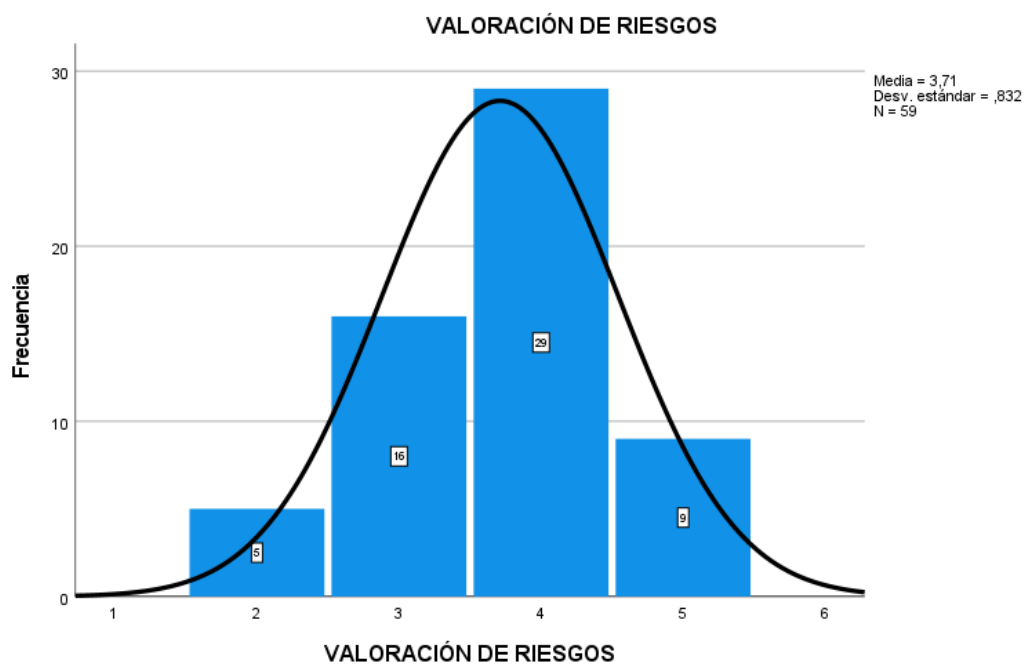
**Tabla 21**

*Valoración de riesgo*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	16	27,1%
De acuerdo	29	49,2%
Totalmente de acuerdo	9	15,3%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

**Gráfico 10**

*Histograma de Valoración de riesgo*



Interpretación:

Se indagó sobre si se desarrollan talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 64.5%, en desacuerdo en un 8.5% y un 27.1% no manifestó una clara posición al respecto.

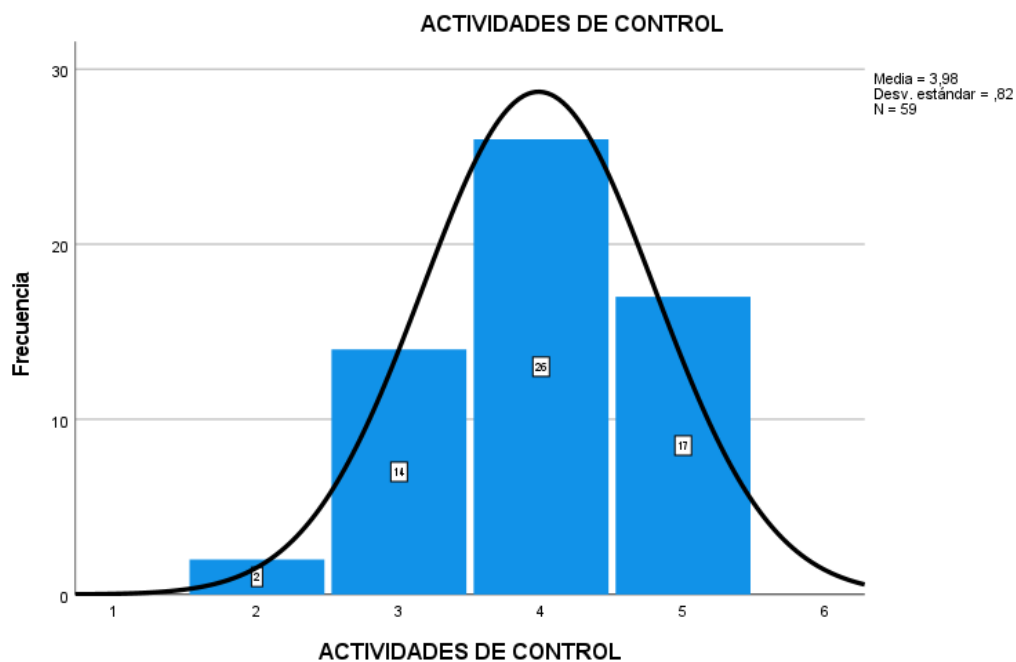
**Tabla 22**

*Actividades de control*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	3,4%
Indiferente	14	23,7%
De acuerdo	26	44,1%
Totalmente de acuerdo	17	28,8%
Total	59	100,0%

**Gráfico 11**

*Histograma de Actividades de control*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si se desarrollan actividades de control que contribuyen a la mitigación de los riesgos y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 72.9%, en desacuerdo en un 3.4% y un 23.7% no manifestó una clara posición al respecto.



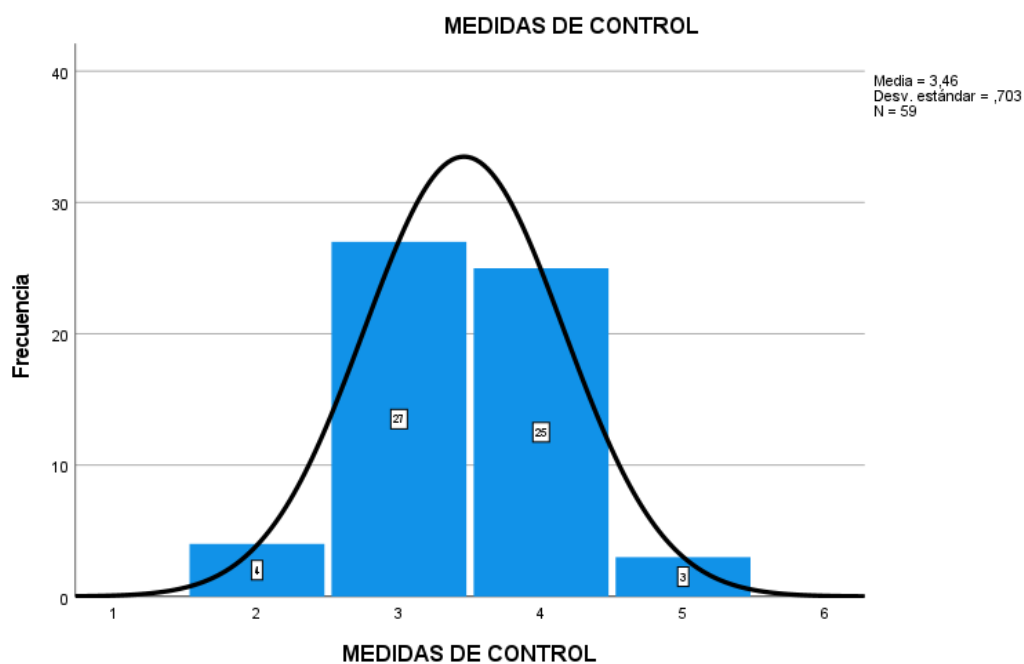
**Tabla 23**

*Medidas de control*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	6,8%
Indiferente	27	45,8%
De acuerdo	25	42,4%
Totalmente de acuerdo	3	5,1%
Total	59	100,0%

**Gráfico 12**

*Histograma de Medidas de control*



Interpretación:

Se indagó sobre si se desarrollan talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 47.5%, en desacuerdo en un 6.8% y un 45.8% no manifestó una clara posición al respecto.

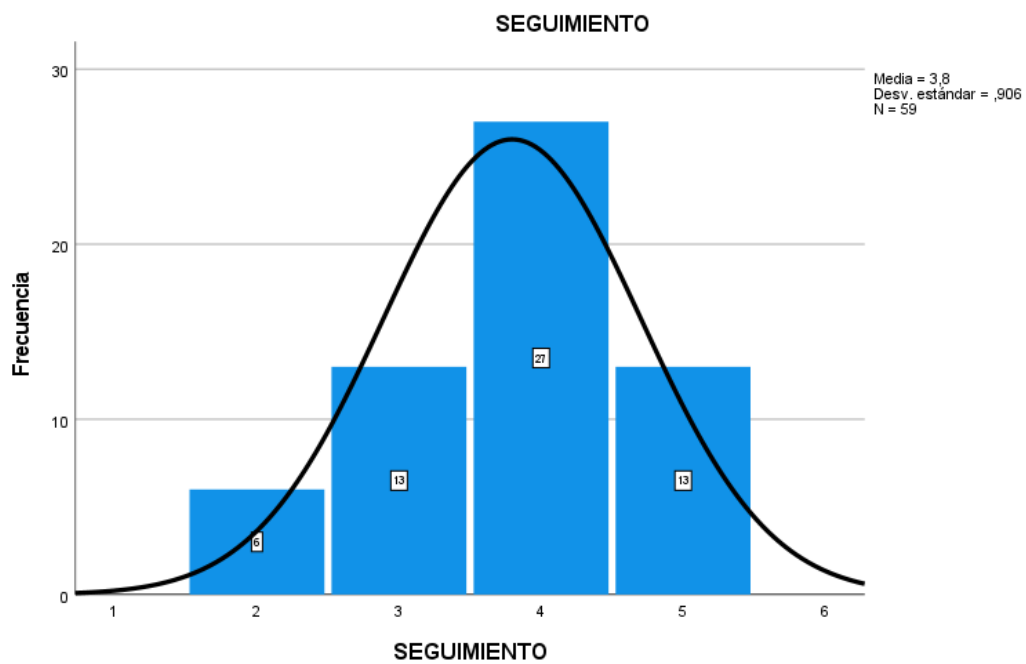
**Tabla 24**

*Seguimiento*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	10,2%
Indiferente	13	22,0%
De acuerdo	27	45,8%
Totalmente de acuerdo	13	22,0%
Total	59	100,0%

**Gráfico 13**

*Histograma de Seguimiento*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si se realiza un seguimiento a las actividades de control definidas en el sistema de control Interno y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 67.8%, en desacuerdo en un 10.2% y un 22.0% no manifestó una clara posición al respecto.

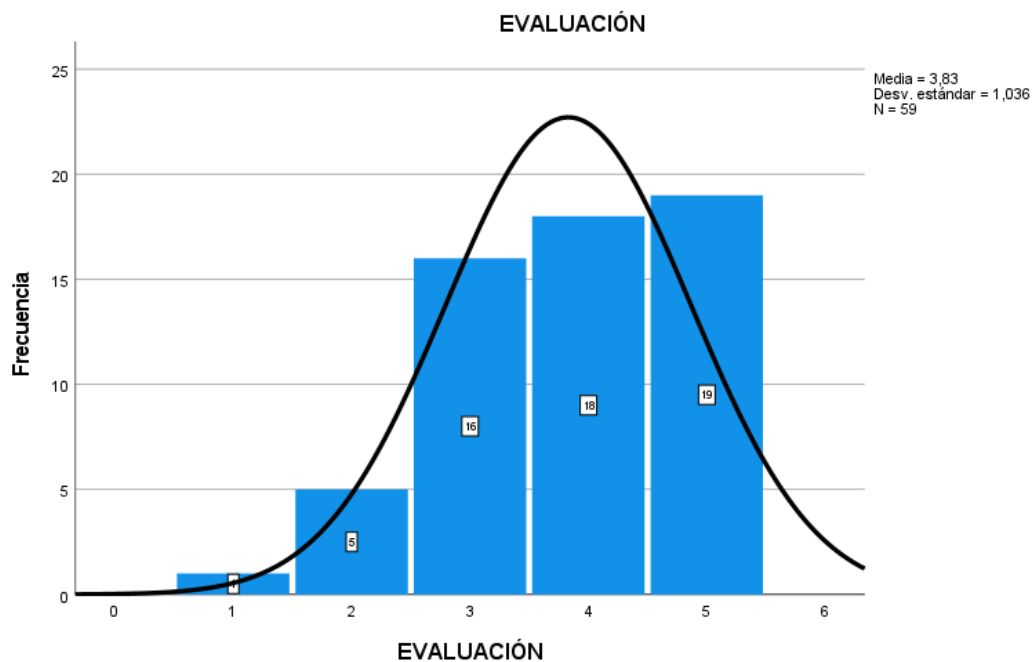
**Tabla 25**

*Evaluación*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	1,7%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	16	27,1%
De acuerdo	18	30,5%
Totalmente de acuerdo	19	32,2%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

**Gráfico 14**

*Histograma de Evaluación*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si Las evaluaciones que se realizan son continuas e independientes para determinar que los controles internos estén presentes y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 62.7%, en desacuerdo en un 10.2% y un 27.1% no manifestó una clara posición al respecto.

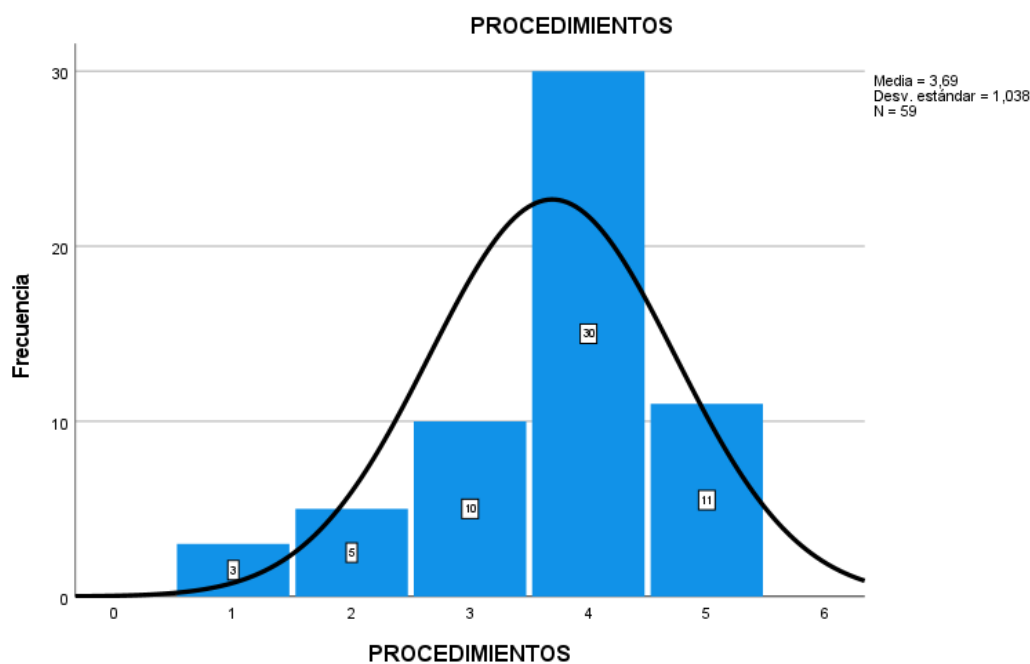
**Tabla 26**

*Procedimientos*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	3	5,1%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	10	16,9%
De acuerdo	30	50,8%
Totalmente de acuerdo	11	18,6%
Total	59	100,0%

**Gráfico 15**

*Histograma de Procedimientos*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si los procedimientos administrativos se cumplen con el desarrollo de una adecuada planificación institucional y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 69.4%, en desacuerdo en un 13.6% y un 16.9% no manifestó una clara posición al respecto.

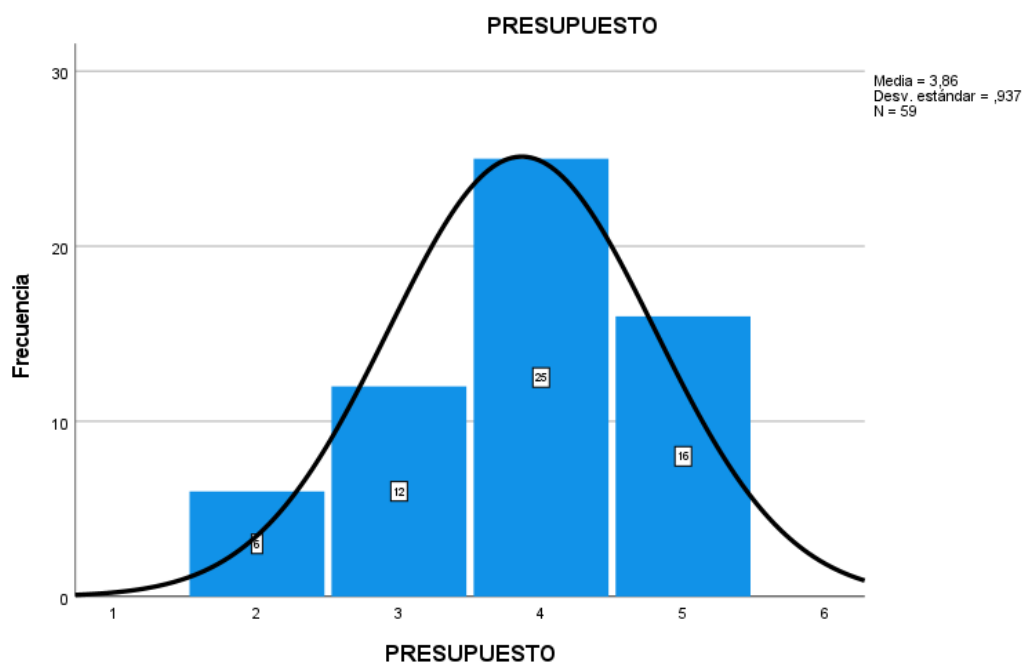
**Tabla 27**

*Presupuesto*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	10,2%
Indiferente	12	20,3%
De acuerdo	25	42,4%
Totalmente de acuerdo	16	27,1%
Total	59	100,0%

**Gráfico 16**

*Histograma de Presupuesto*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si el presupuesto formulado permite un adecuado planeamiento para la toma de decisiones y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 69.5%, en desacuerdo en un 10.2% y un 20.3% no manifestó una clara posición al respecto.

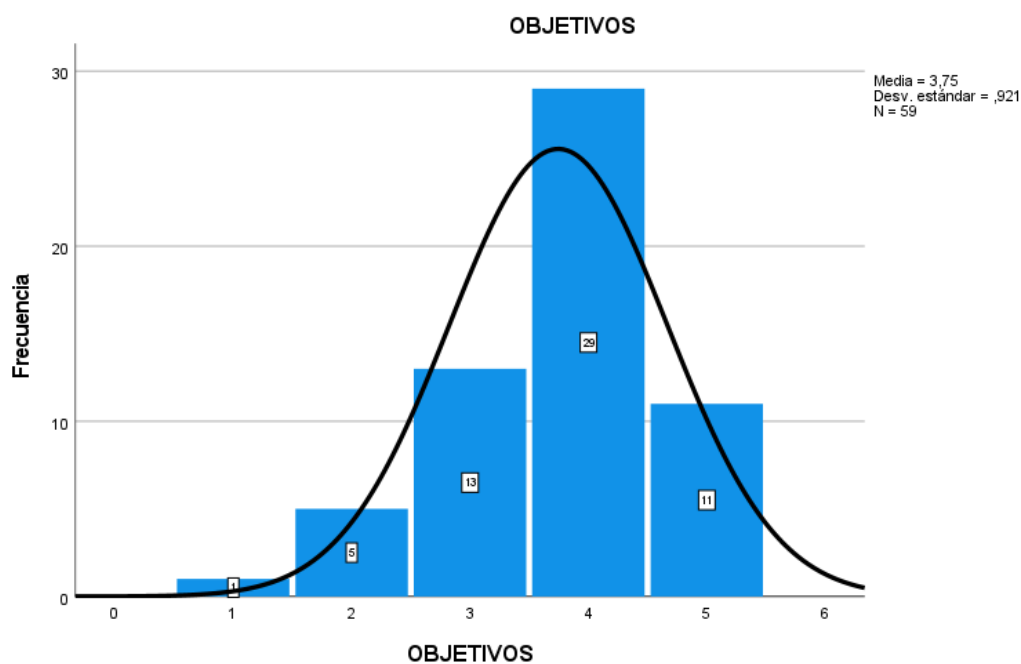
**Tabla 28**

*Objetivos*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	1,7%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	13	22,0%
De acuerdo	29	49,2%
Totalmente de acuerdo	11	18,6%
Total	59	100,0%

**Gráfico 17**

*Histograma de Objetivos*



Interpretación:

Se indagó sobre si se establecen los objetivos institucionales buscando satisfacer las necesidades y promoviendo el desarrollo de los usuarios y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 67.8%, en desacuerdo en un 10.2% y un 22% no manifestó una clara posición al respecto.

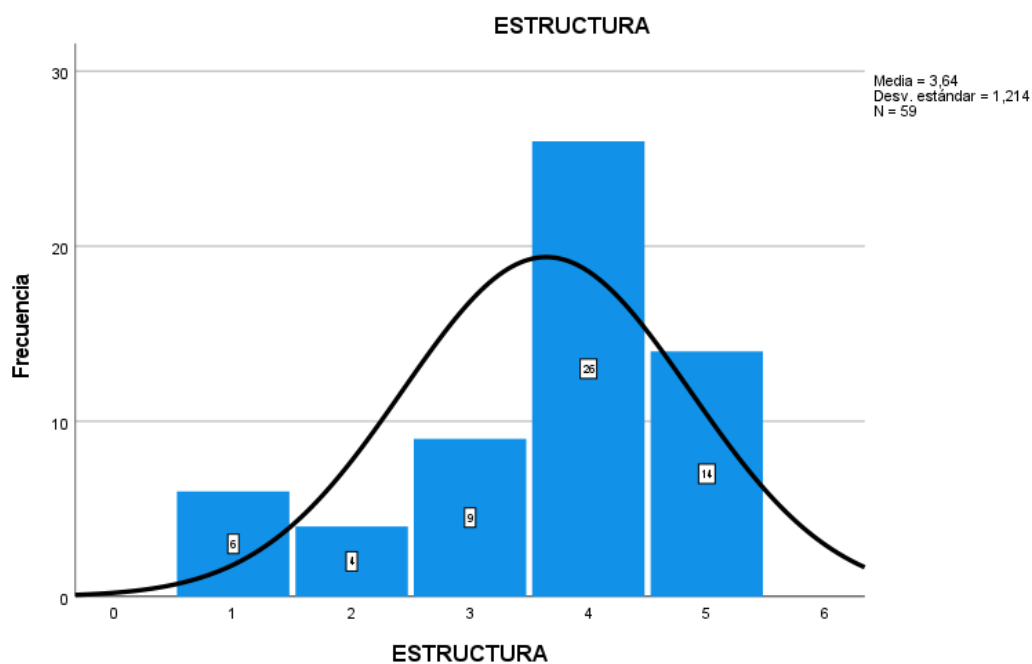
**Tabla 29**

*Estructura*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	6	10,2%
En desacuerdo	4	6,8%
Indiferente	9	15,3%
De acuerdo	26	44,1%
Totalmente de acuerdo	14	23,7%
Total	59	100,0%

**Gráfico 18**

*Histograma de Estructura*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si La estructura organizacional de la institución permite conseguir el logro de objetivos y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 67.8%, en desacuerdo en un 17% y un 15.3% no manifestó una clara posición al respecto.

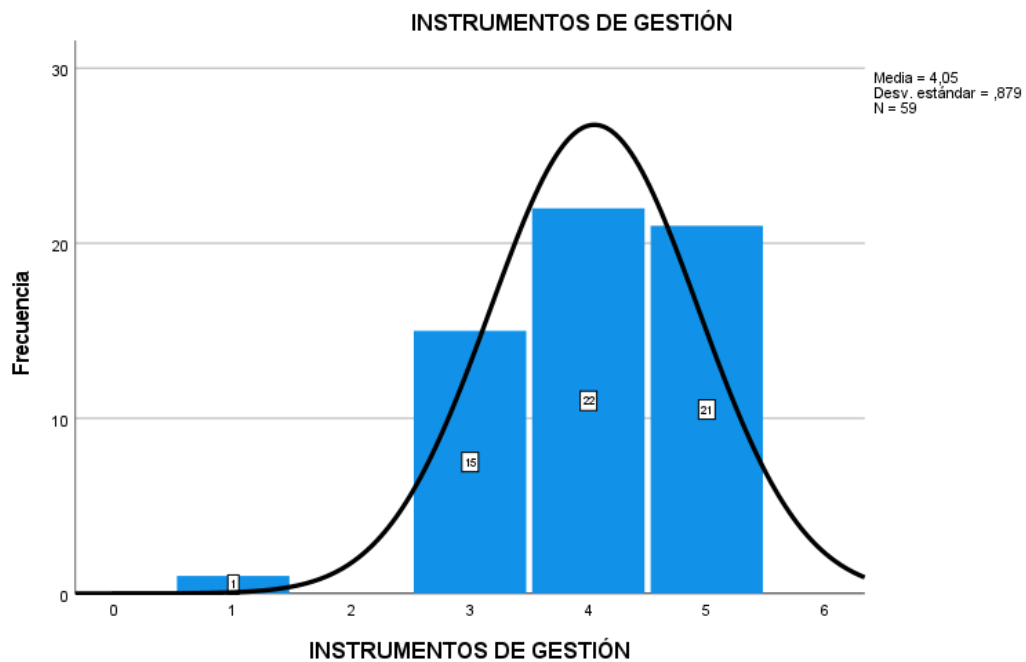
**Tabla 30**

*Instrumento de gestión*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1,7%
Indiferente	15	25,4%
De acuerdo	22	37,3%
Totalmente de acuerdo	21	35,6%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

**Gráfico 19**

*Histograma de Instrumento de gestión*



Interpretación:

Se indagó sobre si se cuenta con instrumentos de gestión idóneos que permiten una adecuada organización y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 72.9%, en desacuerdo en un 1.7% y un 25.4% no manifestó una clara posición al respecto.



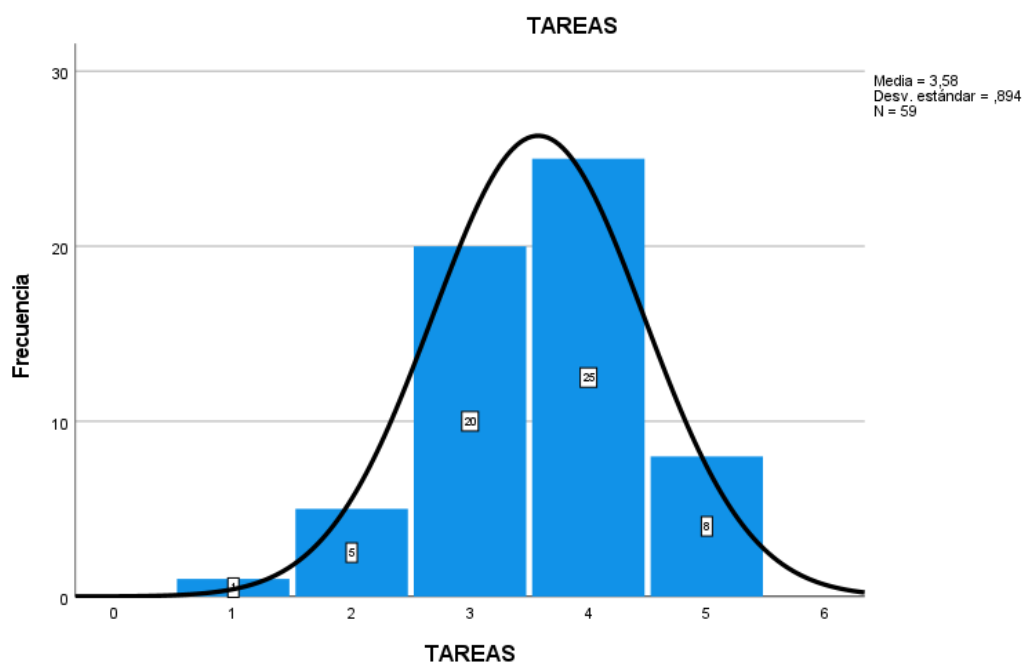
**Tabla 31**

*Tareas*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	1,7%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	20	33,9%
De acuerdo	25	42,4%
Totalmente de acuerdo	8	13,6%
Total	59	100,0%

**Gráfico 20**

*Histograma de Tareas*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si se asignan las tareas de manera adecuada cumpliendo con las normas establecidas y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 56%, en desacuerdo en un 10.2% y un 33.9% no manifestó una clara posición al respecto.

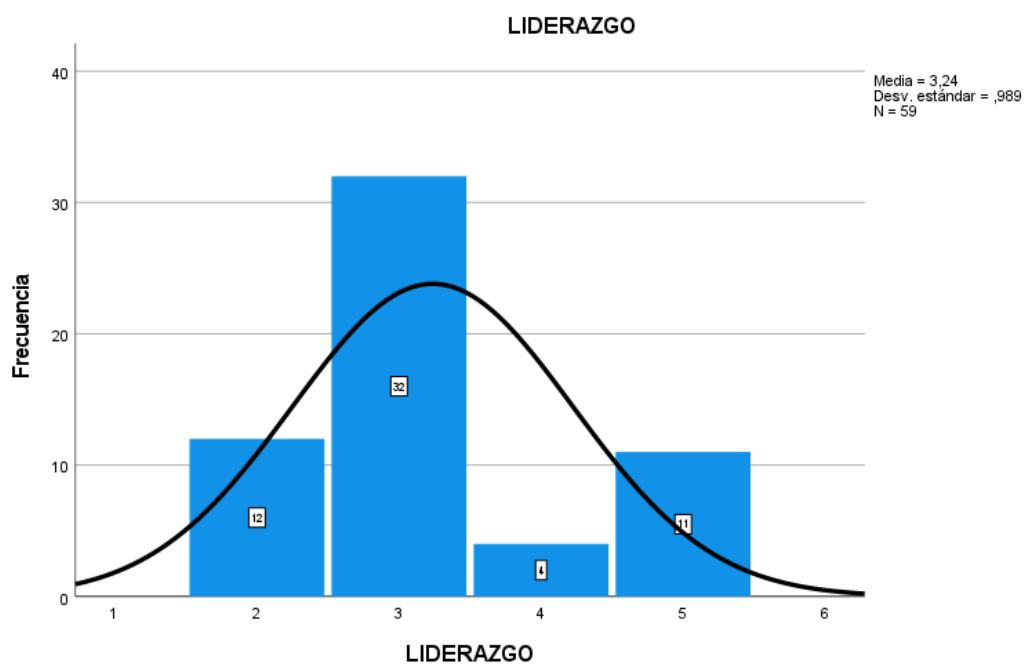
**Tabla 32**

*Liderazgo*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	12	20,3%
Indiferente	32	54,2%
De acuerdo	4	6,8%
Totalmente de acuerdo	11	18,6%
Total	59	100,0%

**Gráfico 21**

*Histograma de Liderazgo*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si el liderazgo del funcionario público facilita el logro de los objetivos institucionales y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 25.4%, en desacuerdo en un 20.3% y un 54.2% no manifestó una clara posición al respecto.

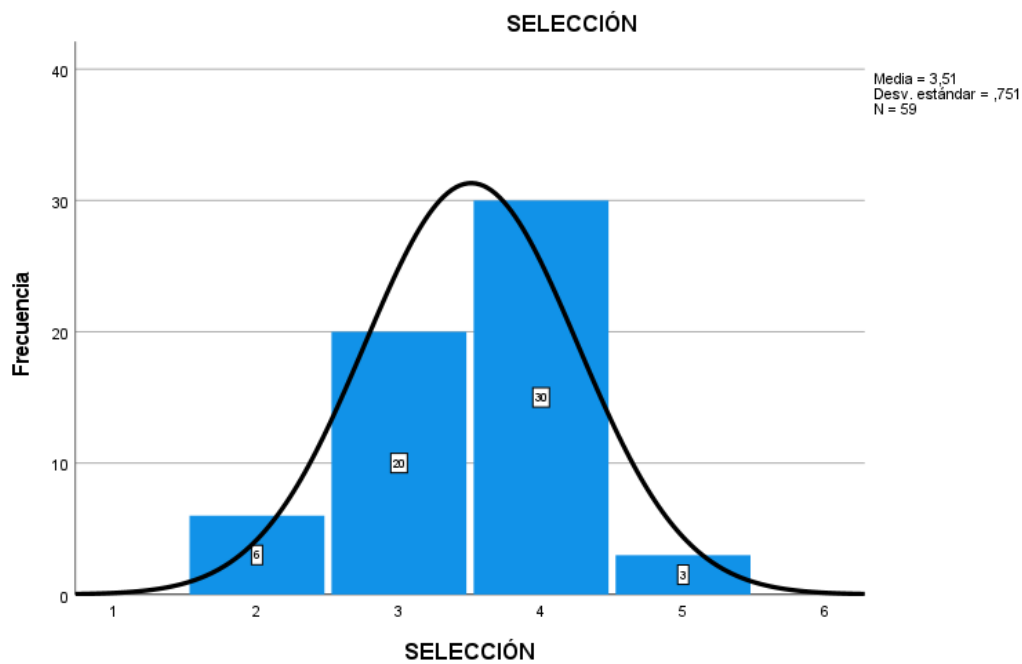
**Tabla 33**

*Selección*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	10,2%
Indiferente	20	33,9%
De acuerdo	30	50,8%
Totalmente de acuerdo	3	5,1%
Total	59	100,0%

**Gráfico 22**

*Histograma de Selección*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si se desarrolla un debido proceso de selección de personal priorizando las necesidades presentes y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 55.9%, en desacuerdo en un 10.2% y un 33.9% no manifestó una clara posición al respecto.

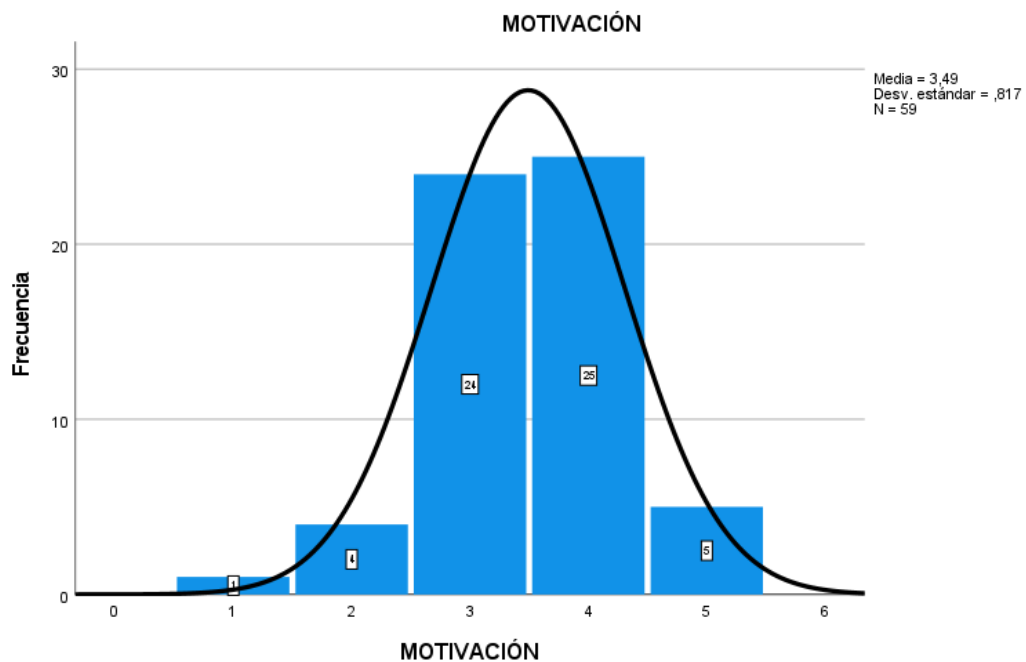
**Tabla 34**

*Motivación*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	1	1,7%
En desacuerdo	4	6,8%
Indiferente	24	40,7%
De acuerdo	25	42,4%
Totalmente de acuerdo	5	8,5%
Total	59	100,0%

**Gráfico 23**

*Histograma de Motivación*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si el personal se encuentra motivado en la labor que desempeña y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 50.9%, en desacuerdo en un 8.5% y un 40.7% no manifestó una clara posición al respecto.

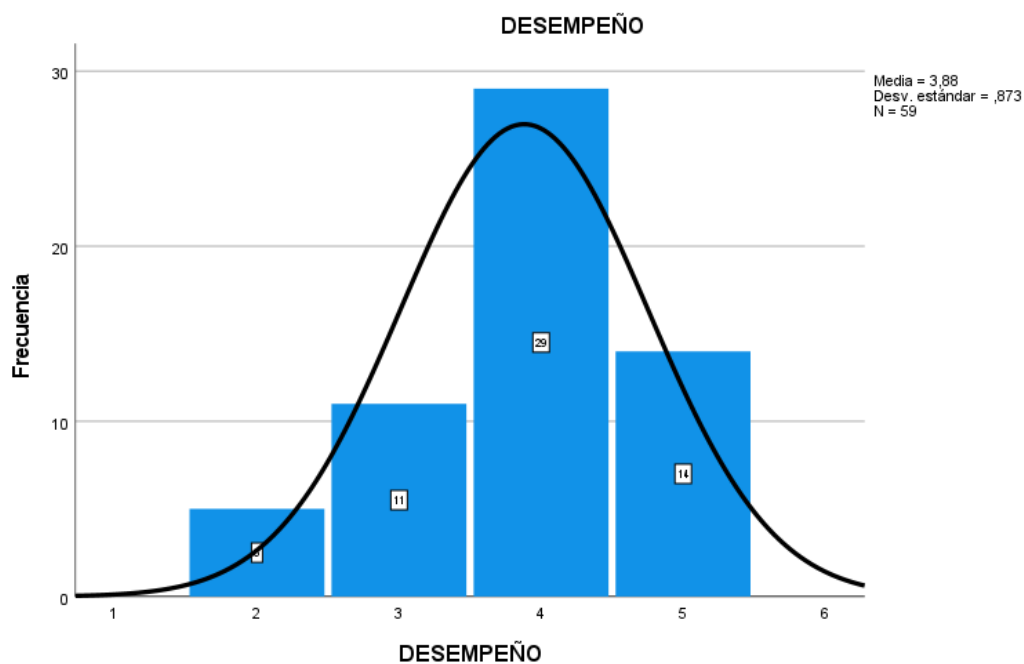
**Tabla 35**

*Desempeño*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	11	18,6%
De acuerdo	29	49,2%
Totalmente de acuerdo	14	23,7%
Total	59	100,0%

**Gráfico 24**

*Histograma de Desempeño*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si el correcto desempeño de las tareas asignadas facilita las labores de control en la entidad y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 72.9%, en desacuerdo en un 8.5% y un 18.6% no manifestó una clara posición al respecto.

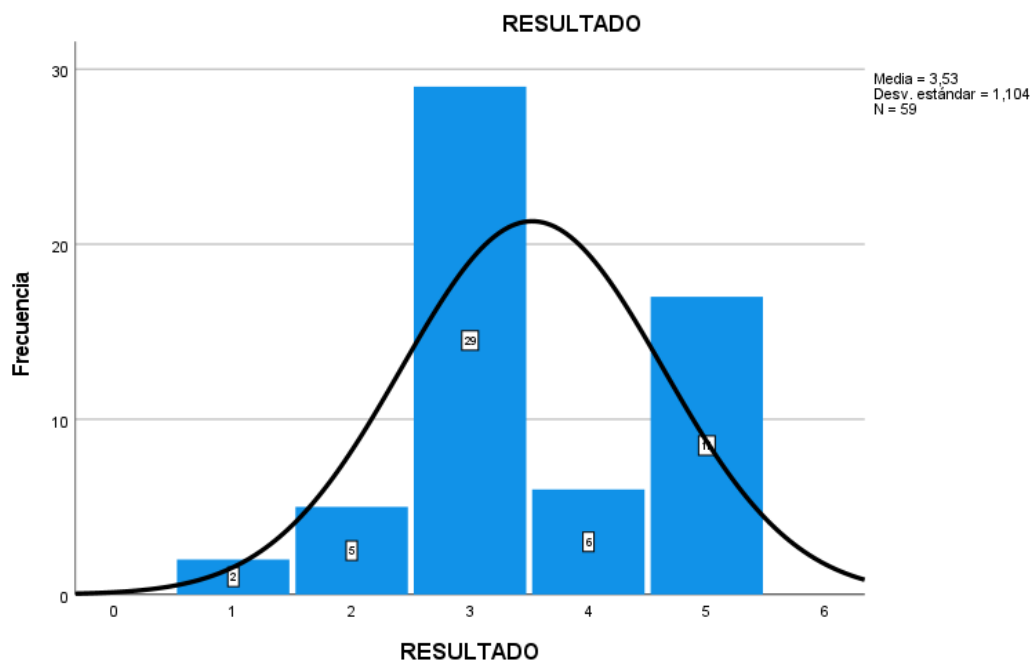
**Tabla 36**

*Resultado*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	2	3,4%
En desacuerdo	5	8,5%
Indiferente	29	49,2%
De acuerdo	6	10,2%
Totalmente de acuerdo	17	28,8%
Total	59	100,0%

**Gráfico 25**

*Histograma de Resultado*



Interpretación:

Se indagó sobre si la entidad evalúa los resultados de cada área facilitando así el proceso de toma de decisiones y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 39%, en desacuerdo en un 11.9% y un 49.2% no manifestó una clara posición al respecto.

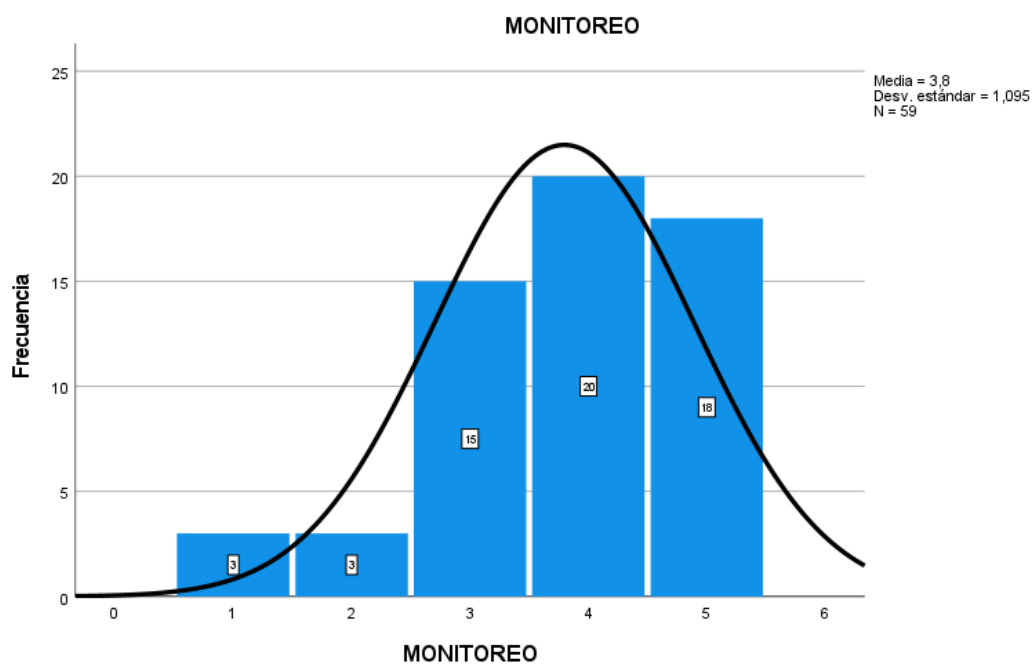
**Tabla 37**

*Monitoreo*

	<b>N</b>	<b>%</b>
Totalmente en desacuerdo	3	5,1%
En desacuerdo	3	5,1%
Indiferente	15	25,4%
De acuerdo	20	33,9%
Totalmente de acuerdo	18	30,5%
Total	59	100,0%

**Gráfico 26**

*Histograma de Monitoreo*



**Interpretación:**

Se indagó sobre si se realiza un monitoreo permanente de las actividades permitiendo realizar las correcciones de manera oportuna y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 64.4%, en desacuerdo en un 10.2% y un 25.4% no manifestó una clara posición al respecto.

## Anexo 8: Base de datos

N° de personas	VARIABLE 1: SISTEMA DE CONTROL INTERNO											
	DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DE RIESGOS				DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5
2	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5
3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
6	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5
7	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
8	2	2	3	4	2	1	2	4	3	2	2	2
9	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3
10	4	5	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5
11	4	4	1	5	2	4	4	4	4	3	4	5
12	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
13	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
14	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
16	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2
17	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3
18	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5
19	3	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4
24	2	2	2	4	2	3	5	3	2	2	2	2
25	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3
26	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5
27	4	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	3
28	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4



29	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5
31	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
32	1	2	3	4	2	3	5	5	2	3	2	2
33	3	3	3	5	3	2	4	4	3	3	3	3
34	4	5	3	4	3	5	3	2	5	4	5	5
35	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3
36	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
37	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	1
39	4	5	1	5	3	5	1	3	5	4	5	5
40	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5
41	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5
42	5	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5	3
43	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
44	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3
45	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3
46	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5
47	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5
48	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4
50	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
51	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5
52	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
53	2	2	3	4	2	1	2	4	3	2	2	2
54	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3
55	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5
56	4	4	1	5	2	4	4	4	4	3	4	5
57	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
58	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
59	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4

N° de personas	VARIABLE 2 : GESTIÓN LOGÍSTICA											
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN			DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN			DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN			DIMENSIÓN 4: CONTROL		
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	5
2	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4
3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3
4	4	4	3	1	5	3	2	3	3	4	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
7	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
8	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4
9	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	1
10	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
11	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	5
12	4	4	3	1	5	3	3	4	3	4	5	4
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
16	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4
17	2	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	1
18	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3
19	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	5
20	4	4	3	1	5	3	2	3	3	4	5	4
21	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
24	4	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4
25	2	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2
26	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3
27	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3
28	4	4	3	1	5	3	2	3	3	4	5	5
29	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
31	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5

32	4	2	2	2	4	2	3	2	1	2	3	4
33	2	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5
34	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4
35	4	4	4	4	3	4	2	4	5	4	2	3
36	3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	5
37	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3
38	1	2	1	4	1	1	5	4	4	4	4	4
39	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	5
40	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4
41	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
43	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
44	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3
45	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3
46	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	5
47	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4
48	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3
49	4	4	3	1	5	3	2	3	3	4	5	5
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
52	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
53	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	4
54	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	1
55	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
56	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	5
57	4	4	3	1	5	3	3	3	3	4	5	4
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
59	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5

### Anexo 9: Cálculo de la muestra

A partir de la población de origen se aplica la teoría del muestreo para determinar el tamaño de la muestra (n); de trabajadores para tal efecto se utilizó el muestreo aleatorio simple cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{(N - 1) E^2 + (Z)^2 * p * q} \quad n = \frac{(1.96)^2 * 70 * 0.5 * 0.5}{(70 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

Donde:

N= Tamaño de la población = 70

Z= Nivel de confianza, 95 % del nivel de confianza = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.05

Reemplazando: n = 59.34

**Muestra = 59 trabajadores.**