



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sistema de control interno y desempeño laboral de la oficina  
ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTORA:**

Ludeña Aucapure, Gabriela Estefanía (orcid.org/0000-0002-8002-535X)

**ASESORES:**

Dra. Panche Rodriguez, Ordoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

Dr. Diaz Molinari, Javier Fernando (orcid.org/0000-0001-7636-4431)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

CALLAO - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A mis padres por siempre impulsarme a no dejar de aprender e intentar aun cuando las circunstancias no son las más idóneas.  
A Blacky por acompañarme en este camino como mi guía espiritual.

### **Agradecimiento**

A mis padres porque sus gestiones y disposición han sido pieza clave en que esto se vuelva una realidad y a mi hermana menor que tiene una fé ciega en mis capacidades.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ MOLINARI JAVIER FERNANDO, 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 DESEMPEÑO LABORAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN EN UN HOSPITAL REGIONAL, 2023", cuyo autor es LUDEÑA AUCAPURE GABRIELA ESTEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 11 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ MOLINARI JAVIER FERNANDO <b>DNI:</b> 29594699 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7636-4431	Firmado electrónicamente por: JFDIAZM el 15-08- 2023 17:33:54

Código documento Trilce: TRI - 0647640





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LUDEÑA AUCAPURE GABRIELA ESTEFANIA 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 DESEMPEÑO LABORAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN EN UN HOSPITAL REGIONAL, 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
GABRIELA ESTEFANIA LUDEÑA AUCAPURE DNI: 44432454 ORCID: 0000-0002-8002-535X	Firmado electrónicamente por: GLUDENA el 11-08- 2023 22:39:17

Código documento Trilce: TRI - 0647641



## 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 FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo de diseño de investigación	11
3.2 Categoría, Subcategorías y matriz de categorización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	57

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización-SCI	15
Tabla 2	Matriz de operacionalización-Desempeño laboral	15
Tabla 3	Estadística de fiabilidad	16
Tabla 4	Estadística de fiabilidad de cada ítem/pregunta	16-17
Tabla 5	Eje cultura organizacional-ítem 4 entorno de control	21
Tabla 6	Eje cultura organizacional-ítem 5 entorno de control	23
Tabla 7	Eje cultura organizacional-ítem 3 entorno de control	24
Tabla 8	Eje gestión de riesgos-ítem 8 administración de riesgos	25
Tabla 9	Eje supervisión-ítem 18 compromiso institucional	26
Tabla 10	Desempeño de tarea –ítem 1 eficiencia y efectividad	27
Tabla 11	Desempeño de tarea –ítem 3 calidad de trabajo	28
Tabla 12	Desempeño de tarea –ítem 5 planificación y organización	29
Tabla 13	Desempeño de contexto-ítem 9 interpersonal	30
Tabla 14	Desempeño de contexto-ítem 13 comportamientos negativos	31
Tabla 15	Desempeño organizacional-ítem 17 organizacional	32
Tabla 16	Desempeño organizacional-ítem 20 orientación hacia resultados	33
Tabla 17	Correlación Rho Spearman de las variables SCI y desempeño laboral	34
Tabla 18	Correlación Rho Spearman de cultura organizacional y desempeño laboral	36
Tabla 19	Correlación Rho Spearman de gestión de riesgos y desempeño laboral	37
Tabla 20	Correlación Rho Spearman de supervisión y desempeño laboral	38

## Índice de figuras

Figura 1	Eje cultural organizacional-ítem 4 entorno de control	22
Figura 2	Eje cultural organizacional-ítem 5 entorno de control	23
Figura 3	Eje cultural organizacional-ítem 3 entorno de control	24
Figura 4	Eje gestión de riesgos –ítem 8 administración de riesgos	25
Figura 5	Eje supervisión- ítem 18 compromiso institucional	26
Figura 6	Desempeño de tarea – ítem 1 eficiencia y efectividad	27
Figura 7	Desempeño de tarea – ítem 3 calidad de trabajo	28
Figura 8	Desempeño de tarea – ítem 5 planificación y organización	29
Figura 9	Desempeño contextual – ítem 9 interpersonal	30
Figura 10	Desempeño contextual – ítem 13 comportamientos negativos	31
Figura 11	Desempeño organizacional – ítem 17 organizacional	32
Figura 12	Desempeño organizacional – ítem 20 orientación hacia resultados	31
Figura 13	Correlación entre las variables SCI y desempeño laboral	34

## RESUMEN

El objetivo general de esta tesis fue determinar la relación entre las variables sistema de control interno, en adelante SCI, y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de administración de un hospital regional en el año 2023, detallando la relación o nivel de asociación que existe entre el eje cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión con el desempeño laboral; siendo una investigación del tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, corte transversal y correlacional. Mediante una muestra de veinticuatro (24) colaboradores de las oficinas de economía, logística, personal y servicios generales y mantenimiento que integran la oficina ejecutiva de administración de un hospital regional año 2023. Se aplicó como instrumento dos cuestionarios tipo escala de Likert, validados por cinco expertos y cuya confiabilidad se revalidó mediante la aplicación del alfa de Cronbach que demostró la alta confiabilidad de ambos instrumentos. Los resultados obtenidos mediante el estadístico Rho Spearman arrojó un Sig. Bilateral o P de 0.673, es decir mayor a 0.05, concluyendo que no hay una relación o asociación entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, siendo así que no existe asociación entre las variables.

**Palabras clave:** Sistema de control interno, desempeño laboral, gestión pública.

## **ABSTRACT**

The general objective of this thesis was to determine the relationship between two numeric variables, the internal control system and the work performance in the management executive office of a regional hospital in the year 2023, detailing the relationship that exists between the axis as organizational culture, management of risks and supervision with work performance; Being a basic type of research, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational. Through a sample of twenty-four (24) collaborators from the Economics, Logistics, Personnel and Maintenance units that make up the management executive office of a regional hospital in the city of Arequipa. Two Likert scale questionnaires were applied as an instrument, validated by five experts and whose reliability was revalidated through the application of Cronbach's Alpha, which demonstrated the high reliability of both instruments. The results obtained through the Rho Spearman statistic yielded a Bilateral Sig. or P value of 0.673, that is, greater than 0.05, concluding that there is no relationship or association between the variables, so the alternate hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted.

**Keywords:** Internal control, work performance, public management.

## I. INTRODUCCIÓN

Hablar de organizaciones eficientes y modernas, es un aspecto que se vincula necesariamente al planeamiento estratégico cuya importancia radica en que a través de este proceso una entidad puede alcanzar sus objetivos tomando como premisa que en un mundo competitivo el diseño de planes les permite orientar sus procesos y acciones a la misión y visión que persiguen. En ese contexto, existen objetivos globales que se orientan a eliminar los niveles de pobreza, primar la prosperidad de todos los habitantes y salvaguardar nuestro planeta; la Agenda 2030 contiene diecisiete (17) objetivos a implementar en las políticas públicas de nuestro país, tanto a entidades públicas como privadas. Es así que surge la necesidad de transformar los esquemas institucionales públicos, en función del futuro del Perú al 2030.

En su artículo científico, Álava, M., Molina, E., & Recalde, L., (2023), mencionan que para COSO un riesgo constituye aquel hecho que de suscitarse impide y/o obstaculiza el logro de objetivos, en ese sentido la mejora de la gestión de riesgos contribuye a mitigar todo aquello que nos aleje de los objetivos que se busca alcanzar. La evaluación de riesgos es un primer paso siendo el rediseño de controles el segundo paso importante, esto es la consecuencia del control preventivo y de detección de las entidades del sector público; al respecto la Contraloría (2023) en sus informes anuales en los que detalla los logros y dificultades de su gestión al 2022 revelo los grados de madurez alcanzados respecto la implementación del SCI al 2021, de las entidades del estado que evidenció que el promedio alcanzado por los tres niveles de gobierno (3103 entidades) fue de 40%, es decir un SCI básico, enfatizando que los promedios entidades de regionales y locales con 49% y 32% respectivamente, son los que menor avance alcanzaron respecto de las entidades de nivel nacional que alcanza en promedio 75% de implementación. Esto permitió observar cuales son los puntos críticos, según nivel de gobierno, que afectan y afectarían los diseños de planeamiento estratégico elaborados y en consecuencia el logro de objetivos que buscan alcanzar de las políticas públicas establecidas por el gobierno.

Por otra parte, la directiva de implementación del SCI (2019), la gestión institucional e implementación del SCI es responsabilidad de los titulares,

Direcciones generales de administración y Secretarías Generales de los diversos pliegos por nivel de gobierno; lo que pone en evidencia también su desempeño laboral en su involucramiento con el cumplimiento de los objetivos tanto institucionales como nacionales, esto como responsabilidad inherente a sus funciones. El desempeño laboral del personal de apoyo administrativo es una importante pieza para el cumplimiento de los objetivos, toda vez que soportan los procesos de línea a pesar que no terminan en un producto visible en favor de la ciudadanía.

En función de lo señalado en los párrafos anteriores, el presente trabajo de investigación se desarrolla en función a una unidad ejecutora del sector salud de un pliego de nivel de gobierno regional, cuya unidad orgánica a cargo de los procesos de apoyo es la oficina ejecutiva de administración, en adelante OEA en el año 2023, esto con la finalidad de establecer la correlación de las variables SCI y desempeño laboral. A partir de la realidad problemática descrita se realizó la formulación del problema, siendo el problema general a responder, saber si ¿Existe relación entre el SCI y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023? Además, dar respuesta a los problemas específicos que son: ¿Cuál es el grado del SCI desde la perspectiva de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023? Y ¿Cuál es el grado del desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración de un hospital regional, 2023?

Constituye una justificación teórica para realizar el presente estudio el brindar un aporte teórico y científico mediante el estudio del comportamiento de cada una de las variables, empleando teorías básicas que permiten la posibilidad de describir la relación entre las variables estableciendo la validez de la hipótesis planteada, mediante la aplicación de coeficientes estadísticos. En segundo lugar, se justifica por conveniencia toda vez que establecer la relación, permitirá emitir recomendaciones para corregir errores, vulnerabilidades o carencias e impulsar las fortalezas de la unidad de investigación. En tercer lugar, la Justificación metodológica se basa en la utilización de técnicas, instrumentos, procedimientos desarrollados que brinden validez y confiabilidad a la investigación, y que estarán disponibles para su uso en siguientes

investigaciones. En cuarto lugar, la Implicancia práctica se fundamenta en la finalidad dar respuestas al problema de gestión en la Entidad mediante la descripción y establecimiento de relación entre las variables y por último la relevancia social porque del entendimiento de ambas variables se beneficiarán de los resultados obtenidos para una mejor toma de decisiones en aras de un buen manejo institucional y consecuentemente la prestación de un servicio con calidad y eficiencia.

Como consecuencia de la formulación del problema y la justificación se estableció como objetivo general el determinar la relación o asociación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023; así como objetivos específicos el determinar el grado del SCI desde la perspectiva de los colaboradores de la OEA de un de un hospital estatal, 2023 y determinar el grado del desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023.

Preliminarmente para dar contestación se planteó una predicción o explicación provisoria entre las dos variables siendo la hipótesis alterna,  $H_a$ : Existe relación entre el SCI y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023 y  $H_o$ : No existe relación entre el SCI y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023. También, las hipótesis específicas,  $H_{a1}$ : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023,  $H_{a2}$  Existe relación significativa entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023 y  $H_{a3}$  Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, sobre el SCI se han desarrollado diversos estudios que han servido de base para el presente trabajo; al respecto Alvarado y Tuquiñahui (2011), autores de una tesis del país vecino ecuatoriano desarrollaron una propuesta de puesta en práctica del SCI en una empresa eléctrica de una ciudad de la sierra de este país, a través de un diseño de tipo descriptivo exploratorio en función a una muestra de treinta y cinco (35) trabajadores, el cual concluyó que mediante un SCI, Modelo COSO, la organización puede evitar los fraudes, limitar discrecionalidades de los directivos delimitando su actuar. Así mismo, la tesis de maestría de Morales y Salinas (2016), estudió el caso de puesta en práctica del SCI a una estación de servicios en la ciudad de Loja a través de una metodología de tipo y diseño descriptivo y correlacional mediante entrevistas y encuestas a una muestra de 18 integrantes de esta estación, concluyendo que la carencia de un SCI impide un funcionamiento y cumplimiento adecuado de las actividades. Así mismo el artículo científico de Aguirre y Armenta (2012) sobre el SCI en PYMES mexicanas concluye que independientemente del tamaño de la organización la implementación del mismo delimita el éxito o el fracaso de la misma remarcando que este dependerá de quienes lo ejecuten y evalúen.

Se observó del mismo modo que existen investigaciones realizadas internacionalmente que señalan inconvenientes en la puesta en práctica del SCI, como es el caso del trabajo de investigación de Solís (2014), respecto a la aplicación de SCI en una entidad pública de nivel local del Ecuador, por la cual concluyó que la aplicación de un SCI a la oficina de tesorería no proporciona de manera oportuna tanto información para toma de decisiones oportunas que sume a la gestión administrativa; este estudio fue del tipo básico y diseño no experimental, en una muestra de nueve (9) colaboradores administrativos, mediante entrevistas y encuestas. De igual manera la tesis de Cárdenas (2012) aplicada a una entidad pública de Colombia cuya metodología fue de tipo básico descriptivo, a tres entidades públicas, empleando la entrevista se evaluó el impacto del modelo estándar de control interno (MECI), arribando a la conclusión que implementar el SCI a través de la mejora del componente

cultura organizacional, es de vital importancia pero que los resultados son a largo plazo siendo insuficiente para la mejora en los procesos la emisión de actos administrativos que establecen actitudes y prácticas.

A nivel nacional, Vásquez (2015) en su trabajo de investigación de metodología de tipo básico, descriptivo y no experimental concluyó que, con la puesta en práctica de un SCI en el órgano de control de un gobierno local mejorarían los niveles de transparencia, eficacia, economía y eficiencia. Así también, Valera (2017) en su investigación de diseño no experimental y tipo básica, realizada a un grupo de colaboradores administrativos mediante una encuesta cuestionario, la técnica e instrumento respectivamente; sobre el impacto del control interno en la gestión administrativa en una unidad ejecutora de una entidad de gobierno regional, concluyó que la relación de estas variables es significativa y positiva, hipótesis que también coincidió con la tesis de Rivera, (2016) cuyo estudio se enfocó en de la puesta en marcha del SCI y su relación con el desempeño laboral en la oficina de recursos humanos, en una unidad ejecutora de un gobierno regional del oriente del país, cuya metodología fue descriptiva, correlacional realizada a un grupo de colaboradores de dicha oficina mediante la técnica de análisis documental y el instrumento de la encuesta, concluyó lo mismo que el autor anterior. De la misma forma la conclusión a la que llega Orbegozo (2017) en su trabajo de investigación de Control Interno y su impacto en el nivel de efectividad de entrega de obras de Unidad ejecutora de un gobierno regional del oriente, siendo su metodología de tipo descriptivo y correlacional a un número determinado de obras culminadas en las cuales se utilizó la técnica del análisis documental y el instrumento de la observación, concluyó en una relación directa y significativa entre ambas variables. A nivel nacional también el sector privado se pudo observar que, Choez, W. (2017) en su trabajo de estudio del SCI como Instrumento de toma de decisiones en una empresa gasolinera del norte del país, cuya metodología fue de tipo básica, diseño no experimental, realizada a treinta y tres (33) trabajadores mediante entrevistas y encuestas, concluyó que el SCI tiene una incidencia positiva en las diversas áreas se encuentra funcionando a normalidad. Hemeryth y Sánchez (2013) demostró que con la puesta en práctica del SCI en los almacenes de una constructora ubicada en una ciudad

norteña del país, mejora la gestión de los inventarios de una Trujillo al mejorar los procesos de control de la distribución física de los almacenes; para ello se empleó el método experimental, cuya muestra fueron 5 almacenes, mediante el instrumento del cuestionario través de entrevistas y los técnicas de la observación directa y el Cuestionario.

Respecto a antecedentes de estudio de la variable desempeño laboral, a nivel internacional autores como Rivas (2009) es su trabajo relacionando la variable satisfacción y desempeño laboral de educadores de una institución privada en México, cuya muestra se integró por ciento treinta y seis (136) docentes, mediante una metodología básica, de diseño descriptivo y correlacional; concluyó que ambos tienen gran correlación, es decir son directamente proporcionales. Además, Coello (2013) en su estudio de condiciones laborales y su efecto el desempeño laboral en un empresa de call Center subcontratista de una transnacional de telefónica en la ciudad de Guayaquil en Ecuador, llegó a la conclusión que los factores intrínsecos afectan el desempeño a pesar de la experiencia acumulada por los asesores lo que no repercute en la satisfacción de los clientes. Así también, Mejía (2012) en su trabajo de estudio de la evolución de esta variable realizado en el ciudad de Quetzaltenango y país de Guatemala, estudio realizado a un grupo colaboradores de una empresa telefónica, estudio de tipo descriptivo mediante la técnica de la encuesta y evaluación de desempeño, dando a conocer que las evaluaciones de desempeño son un medio para expender y aprovechar sus habilidades personales y profesionales.

En el ámbito nacional, Cotrina (2017) en su estudio del clima y desempeño laboral a una entidad del sector educación de Mariscal Cáceres, Tarapoto en el 2011, metodología de tipo básico y diseño descriptivo correlacional, a una muestra de ochenta y cinco (85) colaboradores, mediante instrumento del cuestionario, concluyó que existe relación entre ambas variables.

Ahora bien, se han desarrollado teorías respecto a dichas variables, en cuanto al SCI la normativa de control los describe como aquellas acciones, políticas, planes, normas, organización interna, actividades, procedimientos establecidos además de métodos; así como, las actitudes del capital humano que la integra,

que contribuyen al logro de los objetivos institucionales y promueven una gestión pública eficaz, eficiente, ética y transparente.

Autores como Werther (1996) describen al SCI como un proceso que ejecuta la administración a fin de llegar a una seguridad razonable de alcanzar los objetivos. Así también Reyes (2013), señala que es aquella gestión administrativa que permite medir el nivel de cumplimiento de los programas propuestos como lo señalando en los documentos de planeamiento estratégico, los principios establecidos en sus reglamentos y códigos, los procedimientos normados y finalmente las disposiciones que consideren pertinente los superiores jerárquicos. En adición a ello, Rojas (2007), lo describe como la base o el pilar sobre el cual las actividades y las operaciones se sostienen en la cual participa la administración y el personal en su conjunto, para creación de estrategias que permitan identificar eventos potenciales. Así mismo, Mantilla (2000) establece especial énfasis en señalar que no es un plan estricto y rígido por el contrario es un instrumento de eficiencia que maximiza las relaciones entre el colaborador y el servicio brindado. Finalmente, las pruebas de cumplimiento del SCI, lo define como un plan de organización con el objetivo de salvaguardar y proporcionar información eficiente y oportuna.

Sobre las dimensiones de la variable SCI, la normativa de control señala que para implementar el SCI, este se ejecuta mediante tres ejes; como resultado de la ejecución del primer eje, cultura organizacional, se identifica todas aquellas situaciones obstruyan o obstaculicen el logro de los objetivos, este es el punto de partida para establecer medidas de remediación que reviertan o superen las deficiencias, producto del cual se genera un entregable con medidas de remediación. En segundo lugar, el eje de gestión de riesgos, permite identificar eventos o factores que impedirían la provisión de los bienes o servicios para lo que corresponderá diseñar medidas de control generando un segundo entregable que contiene las medidas de control. Finalmente, el tercer eje, supervisión, que a la aplicación de los planes que contienen medidas de remediación y control permiten evaluar la implementación y determinar las deficiencias del control interno y se conocerá el grado de madurez del SCI.

Por otro lado, sobre las dimensiones de SCI, autores como Mantilla (2000) al igual que Cooper (1992), describen al control interno bajo cinco componentes que se relacionan entre si basados en metodología COSO. El primer componente, referido a la estructura, disciplina y conciencia de la organización; el segundo componente permite la identificación y análisis de los riesgos que en función a condiciones extrínsecas que son constantemente cambiantes con la finalidad de alcanzar los objetivos; el tercer componente referido al aseguramiento mediante actividades de control re direccionando con acciones necesarias para atender los riesgos que desvían el alcance de los objetivos de y por último el componente de actividades de monitoreo mediante el cual las deficiencias deben comunicarse a fin que la administración tome acción y se encamine nuevamente al objetivo que busca el negocio.

Sobre la Importancia del SCI, la Contraloría (2014) señala que sus efectos son beneficiosos para la entidad ya que su ejecución y empoderamiento permiten que se adopten medidas para el logro de objetivos, impulsa el desarrollo de las actividades de la entidad, incrementa los niveles de rendimiento, mejora procesos, combate la corrupción y previene la pérdida de recursos.

Autores diversos han desarrollado teorías sobre la variable desempeño laboral, tal es caso de Mantilla (2000) quien señala que corresponde al cumplimiento de las obligaciones inherentes a la labor encomendada, lo que en adelante se refiere al desempeño de tarea. Varios autores la definen en términos de eficacia de una tarea en el marco de logro de objetivos y reglas establecidas para el desarrollo del trabajo en una organización a ello se suma el concepto del tiempo asignado. Finalmente, Chiavenato (2001), se centra en enfatizar que el desempeño laboral corresponden a la manera en el que un colaborador actúa se comporta y su influencia en el logro de los objetivos.

Sobre la evaluación del desempeño, Harper y Lynch (1992), describe como el nivel de rendimiento de un colaborador medido de forma objetiva y sistemática siempre en función a los objetivos determinados, las responsabilidades

asignadas y las características de cada colaborador. Según Werther, W. (1996), es la medición del rendimiento global, explica mejor esto Chiavenato (2001), al establecer la finalidad de esta apreciación que es determinar el desempeño pero más aún su potencial, también Mejía (2012) especifica cuáles son los objetivos de medir el desempeño laboral como la mejora continua de una organización, gestionar mejor los recursos humanos como desarrollo de capacidades y carrera y principalmente mantener un nivel óptimo de eficiencia y eficacia en la organización.

Sobre los indicadores para medir la variable desempeño laboral Robbins y Coulter (1996), señalan que son la calidad y cantidad de trabajo, el perfil académico, proactividad, planificación, control de costos, relaciones interpersonales, relación con el supervisor y responsabilidad; que para efectos de este trabajo se consideró relevante el indicador de planificación por la cual se ve la visión prospectiva para atención de la labor asignada, el indicador relaciones interpersonales su comportamiento en relación con su entorno social, el responsabilidad por la cual el colaborador demuestra su compromiso organizacional, orientación a resultados y se puede evidenciar comportamientos y actitudes negativas. Así también, Reyes (2013) nos señala que la importancia radica en que el desempeño del trabajador es la suma de las actitudes y aptitudes en función a los objetivos seguidos por políticas, normas, visión y misión de la entidad.

Finalmente, la evaluación del desempeño tiene un componente final primordial y es la retroalimentación, Montoya (2009) en su artículo científico afirma que el resultado de la evaluación permite generar cambios en la gestión de los recursos humanos, una correcta comunicación y acompañamiento permite la mejora continua del colaborador estableciendo una dinámica de diálogo continuo entre la organización y el personal.

Luego de desarrollar las teorías que describen cada una de las variables, es importante señalar que en el marco de planeamiento estratégico (2020), la presente investigación, se alinea en primer lugar a lo establecido en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente al ODS 16, meta

16.5 que busca reducir de manera sustancial la corrupción y el soborno en todas sus formas, las variables SCI y desempeño laboral son importantes en el marco institucional de lucha contra la corrupción en todos los niveles de gobierno y sectores, principalmente en la prevención para evitar sus efectos en el logro de estos objetivos mundiales, Así también como la ODS 3, meta 3.c que busca aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

En segundo lugar, la investigación se alinea a las políticas del Acuerdo Nacional que buscan brindar mejoras en la calidad de vida de la población; al respecto la política 24: Afirmación de un estado eficiente y transparente, la política 26: Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas por las cuales se busca promover la vigilancia ciudadana y que se produzcan niveles crecientes de paz, transparencia, confianza y efectiva solidaridad relacionadas al ODS 16.5. Por otro lado, la política 13: Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social en función al cierre de la brecha cualitativa, cuantitativa y territorial de profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y administrativos de la salud, la formación de calidad, condiciones de trabajo adecuadas, seguras y con remuneraciones dignas y competitivas en la región relacionadas al ODS 3.c.

Finalmente, la investigación se alinea también a los objetivos estratégicos institucionales establecidos en el plan operativo de la entidad, específicamente al OEI.06 - Fortalecer la gestión institucional y OEI. 05 que busca mejorar la calidad de servicios de salud para la población la entidad, sujeto de estudio o unidad de investigación, los cuales contribuyen al logro de la misión que es prevenir la ocurrencia de riesgos, protegiendo del daño, recuperando la salud y rehabilitando las capacidades de los pacientes, en condiciones de plena accesibilidad, y de atención a la persona desde su concepción hasta su muerte natural.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, siendo una investigación de tipo básica puesto que este tipo de investigación busca como finalidad el comprender como se comportan las variables, los fenómenos que atraviesan y las relaciones entre ellas. Además, este estudio corresponde netamente a un trabajo experimental para poder a partir de ello generar nuevos conocimientos y no su aplicación tal como lo establece el reglamento de Concytec.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

- **Diseño no experimental:** Se optó por una investigación con un diseño de tipo no experimental de corte transversal, – descriptivo y correlacional; en donde no hubo manipulación de variables, pues se estudió las mismas en un determinado de espacio de tiempo, ejercicio 2023, se describió y determinó cada variable y finalmente se examinó la incidencia, asociación entre ellas.

#### 3.2 Categoría, Subcategorías y matriz de categorización

- **Definición conceptual**

##### **Variable: Sistema de Control Interno (SCI)**

Según la normativa de control es la suma de documentos normativos, procedimentales, así como los comportamientos y conductas del personal que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de una gestión eficaz, eficiente, con componente ético y transparente.

##### **Variable: Desempeño laboral**

Tanto Chiavenato (2001) como Murphy (1990) la definen como el impacto de las conductas de la persona que trabaja en las metas de la organización.

- **Definición operacional**

- **Variable: Sistema de Control Interno (SCI)**

- Según lo establecido en la normativa de implementación del SCI, la Contraloría (2019) ha determinado tres ejes los cuáles serán las dimensiones desde las cuales se desarrolla la variable SCI siendo la cultura organizacional, gestión de riesgos y supervisión.

- **Variable: Desempeño laboral**

- Si bien Murphy K. (1990), establece seis (6) tipos de dimensiones, para el presente estudio se optó por pertinente el estudio de tres de ellas que fueron dimensión desempeño de tarea, contextual y organizacional.

- **Indicadores**

- **Variable: Sistema de Control Interno (SCI)**

- Son indicadores para el SCI en la dimensión cultura organizacional el entorno de control e información y comunicación; en la dimensión gestión de riesgos son la administración de riesgos y actividades de control y finalmente en la dimensión de supervisión el compromiso Institucional.

- **Variable: Desempeño Laboral**

- Son indicadores de la dimensión desempeño de tarea la eficiencia y efectividad, calidad de trabajo y planificación y organización; para la segunda dimensión denominada desempeño contextual son el carácter interpersonal, las actitudes negativas y comportamientos negativos y para la tercera dimensión el carácter organizacional, la calidad y la orientación a resultados.

- **Escala de medición**

- Se tomó para la evaluación de las variables la escala ordinal tipo Likert, esto puesto que es la escala más usada en

investigaciones de tipo educativo y médico, por que brinda la posibilidad de dar una calificación de acuerdo o desacuerdo con una afirmación. Sullivan GM & Artino AR Jr. (2013).

Para la variable SCI se consideró una escala de cinco (5) niveles: No adecuado (1), regular (2), suficiente (3), adecuado (4) y muy adecuado (5). Mientras que para la segunda variable se consideró una escala de cinco (5) niveles: Nunca (1), pocas veces (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

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

**3.3.1 Población:** El hospital regional, constituye una unidad ejecutora que tiene, a la fecha del presente estudio, ciento once años de vida institucional; conformada en su mayoría por personal del D.L. 276 y D.L. 1057 CAS del tipo asistencial y administrativo; la oficina ejecutiva de administración es un órgano de línea y comprende las oficinas de economía, logística, personal y servicios generales y mantenimiento con personal que asciende a noventa y tres (93) colaboradores entre D.L. 276 y D.L. 1057 CAS, además de órdenes de servicio para labores específicas como proveedores de apoyo administrativo.

- **Criterios de inclusión:** Se consideran parte de la población a aquellos colaboradores bajo contratación del D.L. 276 por correspondes a una ejecución de gasto de genérica 2.1 gasto de personal así también se considera a los colaboradores D.L. 1057 CAS que a pesar de ser gasto de la genérica 2.3 gasto de bienes y servicio, al ser contratos desnaturalizados, se considera capital humano de la entidad.
- **Criterios de exclusión:** Considerados a aquellos proveedores contratados mediante emisión de orden de servicio o también denominados locadores, puesto su

ejecución del gasto corresponde a una específica 2.3 gastos de bienes y servicios y no cuentan con la prerrogativa de los contratos del D.L. 1057 CAS.

**3.3.2 Muestra:** Compuesta por veinticuatro (24) colaboradores de las cuatro oficinas que integra la oficina ejecutiva de administración del hospital regional, año 2013; es importante señalar que producto de la labor de campo se sustituyó algunos componentes de la muestra por encontrarse en periodo vacacional o simplemente no encontrarse en al momento de la recolección de los datos.

**3.3.3 Muestreo:** Definida la población que integra la oficina ejecutiva de administración se identificó por cada unidad el número de colaboradores, es ese sentido se tabulo los datos y se procedió a elegir aleatoriamente a cada componente que integro la muestra mediante el muestreo no aleatorio / no probabilístico, del tipo censal.

**3.3.3 Unidad de análisis:** Veinticuatro (24) colaboradores de las cuatro oficinas que integran la oficina ejecutiva de administración del Hospital regional, que son personal, economía y servicios generales y mantenimiento,

**3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos:** Mediante la técnica del análisis documental y de la encuesta, se aplicó el instrumento denominado cuestionario SCI, conformado por veinte (20) preguntas y cuestionario de desempeño laboral conformado por veintiún (21) preguntas cuya duración es de quince (15) minutos cada una aplicada a un total de veinticuatro (24) colaboradores de la Oficina ejecutiva de administración de un hospital regional en Arequipa integrada por la unidad de personal, economía y mantenimiento,

tomando en consideración que los ítems/preguntas atiendan los objetivos planteados.

Para establecer la validez de ambos instrumentos, se sometió al juicio de cinco expertos (Anexo 2) quienes otorgaron un puntaje de 4/4 en cuanto a claridad, coherencia y relevancia a ambos instrumentos.

**Tabla 1**

***Matriz de operacionalización – SCI***

Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Pregunta/Ítem	Técnicas Instrumentos	Escala
SCI	Cultura Organizacional	Entorno de Control	Ítem (1-5)	Técnica : Análisis documentario y la encuesta	Ordinal – escala de Likert:
		Información y comunicación	Ítem (6-7)		
	Gestión de Riesgos	Administración de Riesgos	Ítem (8-11,14)	Instrumento: Cuestionario	No adecuado (1) Regular (2) Suficiente (3) Adecuado (4) Muy adecuada (5)
		Actividades de control	Ítem (12-13)		
Supervisión	Compromiso institucional	Ítem (15-20)			

**Tabla 2**

***Matriz de operacionalización – desempeño laboral***

Variable de estudio	Dimensión	Indicadores	Pregunta/Ítem	Técnicas Instrumentos	Escala
Desempeño laboral	Desempeño de tarea	Eficiencia y efectividad	Ítem (1-2)	Técnica : Análisis documentario y la encuesta	Ordinal Escala de Likert:
		Calidad de trabajo	Ítem (3-4)		
		Planificación y organización	Ítem (5-7)		
	Desempeño Contextual	Interpersonal	Ítem (8-10)	Instrumento: Cuestionario	Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Actitudes negativas	Ítem (11-12)		
	Comportamientos negativos	Ítem (13-14)			

	Organizacional	Ítem (15-17)
Desempeño organizacional	Calidad	Ítem (18-19)
	Orientación hacia resultados	Ítem (20-21)

Así mismo para la prueba de confiabilidad o también denominada consistencia interna se aplicó el coeficiente  $\alpha$  Cronbach a los cuarenta y un (41) ítems/preguntas, que componen ambos instrumentos, obteniéndose un alfa de 0.865 de esta manera se establece que los resultados a obtener producto de aplicación del instrumento son sólidos, confirmando por qué este coeficiente es el método más utilizado y de fácil ejecución.

**Tabla 3**

***Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N ítems/preguntas
,865	41

Finalmente, se aplicó la prueba de fiabilidad a cada ítem/pregunta con la finalidad de determinar su grado de confiabilidad individual no existiendo diferencias significativas en el grado entre las de menor (0,856) con las de mayor puntaje (0,873).

**Tabla 4**

***Estadísticas de fiabilidad de cada ítem/pregunta***

	Media	Varianza	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E. control	119,67	202,667	,472	,859
E. control	120,00	200,174	,625	,856
E. control	119,83	205,710	,426	,861

E. control	120,29	205,172	,506	,859
E. control	120,00	201,391	,481	,859
Info. y Comu.	119,96	207,172	,466	,860
Info. y Comu.	120,54	215,650	,064	,868
Adm. de riesgos	119,96	196,824	,604	,856
Adm. de riesgos	120,08	200,167	,554	,857
Adm. de riesgos	120,33	206,145	,482	,860
Adm. de riesgos	120,33	204,580	,483	,859
Adm. de riesgos	120,12	201,853	,665	,856
Act. Control	120,00	204,261	,423	,861
Act. control	120,37	206,592	,418	,861
Comp. Institucional	120,17	202,058	,590	,857
Comp. Institucional	120,25	204,804	,474	,860
Comp. Institucional	120,17	207,275	,522	,860
Comp. Institucional	120,25	202,283	,575	,858
Comp. Institucional	119,92	205,645	,531	,859
Comp. Institucional	120,17	203,275	,541	,858
Efici.- efecti.	117,96	213,955	,223	,864
Efici. - efecti.	118,04	212,303	,347	,863
Calidad de trab.	118,67	211,971	,241	,864
Calidad de trab.	118,00	209,217	,322	,863
Planif. y orga.	118,58	211,123	,228	,865
Planif. y orga.	118,17	205,275	,434	,860
Planif. y orga.	118,08	211,645	,252	,864
Interpersonal	118,17	206,667	,382	,862
Interpersonal	119,87	212,897	,135	,867
Interpersonal	120,00	216,870	-,018	,873
Act. Negativas	118,33	212,667	,157	,866

Act.Negativas	120,83	212,754	,140	,867
Comp. Negativos	118,79	205,998	,289	,864
Comp. Negativos	119,54	212,868	,078	,871
Organizacional	118,00	213,130	,216	,864
Organizacional	117,87	215,418	,128	,866
Organizacional	118,08	211,906	,263	,864
Calidad	118,08	215,384	,111	,866
Calidad	117,87	210,288	,382	,862
Orientación a Result.	118,21	212,694	,189	,865
Orientación a Result.	118,08	215,471	,073	,867

---

### 3.5 Procedimientos

Con la finalidad de atender la realidad problemática, en primer lugar se elaboró dos cuestionarios como instrumentos de medición de las variables, sus dimensiones e indicadores. En segundo lugar, se determinó el grado de fiabilidad de ambos instrumentos mediante una prueba piloto. En tercer lugar, se solicitó al funcionario responsable y a la entidad la autorización para aplicar el instrumento. En cuarto lugar se aplicó el instrumento mediante formularios Google form y cuestionarios impresos para asegurar la obtención oportuna y facilidad en la aplicación del instrumento en función al tipo de participante, se realizó durante un solo día de trabajo de campo, recopilando evidencia fotográfica de dicha labor. En quinto lugar se procesó los datos recolectados en un documento Excel de manera manual. En sexto lugar, se ingresaron datos recolectados al software estadístico SPSS determinando la confiabilidad del instrumento esta vez en función a las respuestas obtenidas, así como se realizó la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Finalmente, se interpretaron y analizaron los datos obtenidos para la emisión de las conclusiones correspondientes.

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

Mediante la estadística descriptiva se generó tablas de frecuencia, histogramas y gráficos de barra a los ítems/preguntas que permitieron medir ambas variables, es decir un análisis bivariado, y sus dimensiones. Se analizaron los datos agrupándolos en un documento Excel e ingresándolos al programa estadístico SPSS Por otra parte, se analizaron los datos mediante estadística inferencial tanto para determinar la fiabilidad de las variables (Alfa de Cronbach) como para la prueba de la hipótesis (Coeficiente de correlación de Rho Spearman).

### **3.7 Aspectos éticos**

Este estudio se efectuó en el marco de los lineamientos emitidos por el Concytec ( 2018), las normativas consideradas para la comunidad científica tanto nacional como internacionalmente y las normas establecidas por esta casa de estudios superiores de posgrado, tomando en consideración la normativa de tratamiento de datos personales, garantizando el anonimato de los participantes el artículo científico elaborado por Arias M. & Clara G. (2011), señala que el rigor de un investigación científica se enmarca en la calidad como eje de la misma, para ello el establecimiento de criterios como la ética y la responsabilidad social es primordial.

- Consentimiento informado: la aplicación del instrumento responde a solicitud de autorización a cada uno de los 24 colaboradores, quienes accedieron a evidenciar su participación mediante fotografías que se adjuntan en los anexos, demostrando su voluntad de participación, autonomía y no maleficencia en la recolección de datos.
- Confidencialidad: Los datos proporcionados por los colaboradores se mantienen en estricta reserva y confidencialidad y en el marco de la Ley de protección de los datos personales.

- Credibilidad: Con la finalidad de evidenciar la credibilidad de esta investigación se procedió a utilizar técnicas como la triangulación de datos como el en caso de la determinación del grado de SCI por parte de los colaboradores versus los resultados de implementación del SCI publicados de manera abierta por parte de la CGR y la verificación externa mediante

Finalmente tuvo el debido respeto por los derechos de autor y la originalidad del trabajo de investigación que se evidencia en los resultados de la herramienta antiplagio Turnitin (Anexo 3,4 y 5).

#### IV. RESULTADOS

A través del uso de estadística descriptiva e inferencial, se procedió a atender el problema general ¿Existe relación entre el SCI y el Desempeño Laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023? Así como a los problemas específicos ¿Cuál es el grado del SCI desde la perspectiva de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023? Y ¿Cuál es el grado del Desempeño Laboral de la oficina ejecutiva de administración de un hospital regional, 2023?

A continuación se presentan las tablas, figuras e histogramas que contienen los resultados a los que arribo este estudio de investigación y que permiten explicar el comportamiento de las variables:

- Para determinar el Objetivo específico 1 “Determinar el grado de SCI desde la perspectiva de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023”; en función a los tres ejes que conforman el SCI se ha considerado los siguientes indicadores como entorno de control, información y comunicación, administración de riesgos, actividades de control y compromiso institucional para medir esta variable.

**Tabla 5**

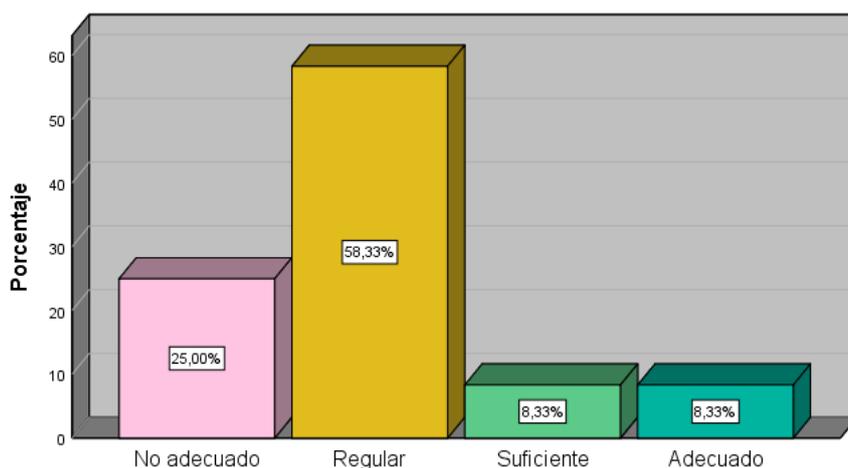
***Eje cultura organizacional - ítem 4 entorno de control***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	6	25,0
	Regular	14	58,3
	Suficiente	2	8,3
	Adecuado	2	8,3
Total		24	100,0

**Figura 1**

***Eje cultura organizacional - ítem 4 entorno de control***

Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es :



Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado po...

**Interpretación:**

En la tabla 5 y figura 1, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 58,33% consideran regular la designación de responsables de las unidades orgánicas en aras del cumplimiento de metas y objetivos, seguidos por un 25% que considera no adecuado, ante ello debemos señalar que la percepción de procedimientos de selección de personal clave, el cumplimiento de criterios según el manual de cargos e cumplimiento de requisitos para idoneidad para el cargo es de un grado de control interno bajo.

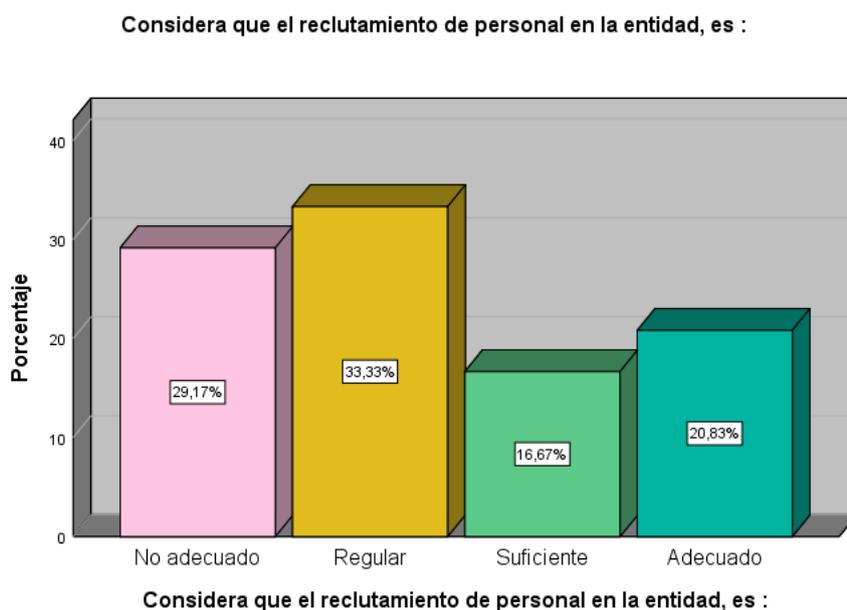
**Tabla 6**

***Eje cultura organizacional - ítem 5 entorno de control***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No adecuado	7	29,2
	Regular	8	33,3
	Suficiente	4	16,7
	Adecuado	5	20,8
	Total	24	100,0

**Figura 2**

***Eje cultura organizacional - ítem 5 entorno de control***



**Interpretación:**

En la tabla 6 y figura 2, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 33,33% consideran regular el reclutamiento del personal en la entidad seguidos por un 29.17% que consideran este proceso como no adecuado ante ello debemos señalar si bien la percepción de los colaboradores respecto los procedimientos de selección de personal en la entidad, el cumplimiento de criterios según el manual de cargo y requisitos para idoneidad en el cargo corresponden a un SCI básico, vemos por otro lado el contraste de aquellos colaboradores que consideran adecuado y suficiente este el

procedimiento por lo que el compromiso de reclutar a profesionales competentes para el cumplimiento de los objetivos institucionales no es óptimo pero tampoco es deficiente.

**Tabla 7**

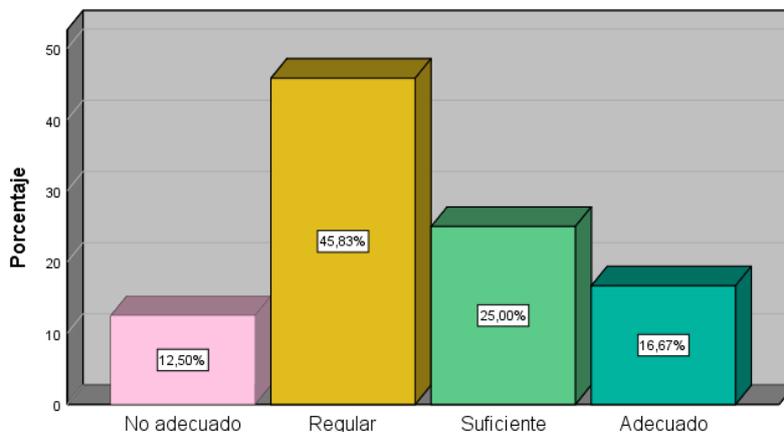
**Eje cultura organizacional - ítem 3 entorno de control**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido No adecuado	3	12,5
Regular	11	45,8
Suficiente	6	25,0
Adecuado	4	16,7
Total	24	100,0

**Figura 3**

**Eje cultura organizacional - ítem 3 entorno de control**

Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :



Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :

**Interpretación:**

En la tabla 7 y figura 3, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 45,83% consideran como regular la política de rechazo a ofrecimientos en la entidad, seguidos por un 25.00% que consideran esta política suficiente y un 16.67 como

adecuada por lo que al respecto estaríamos ante un SCI Básico en cuanto al compromiso con la integridad y los valores éticos.

**Tabla 8**

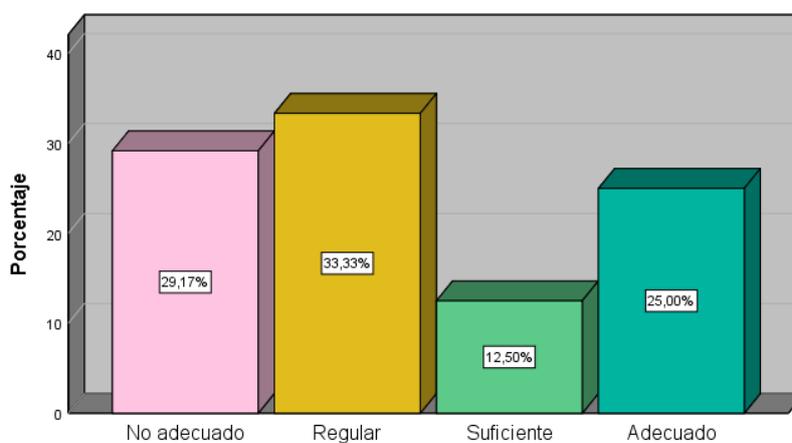
***Eje gestión de riesgos - ítem 8 administración de riesgos***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido No adecuado	7	29,2
Regular	8	33,3
Suficiente	3	12,5
Adecuado	6	25,0
Total	24	100,0

**Figura 4**

***Eje gestión de riesgos - Ítem 8 administración de riesgos***

Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :



Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de ...

**Interpretación:**

En la tabla 8 y figura 4, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 33,33% consideran como regular la atención de riesgos, seguidos por un 29.17% que consideran no adecuada dicha atención, así como un 25% que en contraste señala como adecuada por lo que estaríamos ante un SCI Básico ya que la

entidad no estaría dando evidencias a percepción de los colaboradores de identificar riesgos para gestionarlos y asegurar el logro de sus objetivos.

**Tabla 9**

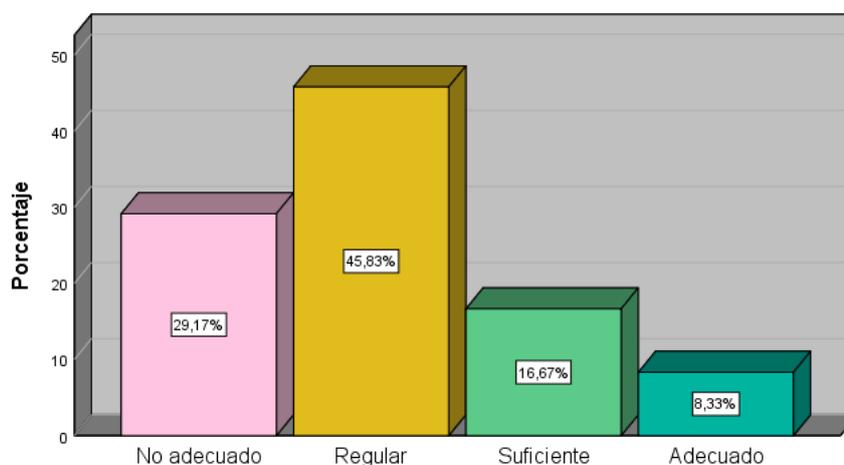
***Eje supervisión - Ítem 18 compromiso institucional***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido No adecuado	7	29,2
Regular	11	45,8
Suficiente	4	16,7
Adecuado	2	8,3
Total	24	100,0

**Figura 5**

***Eje supervisión - ítem 18 compromiso institucional***

Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es



Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es

**Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 5, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 45,83% consideran como regular la forma en que la entidad reporta las medidas adoptadas en el marco de la implementación, seguidos por un 29.17% que consideran esta forma no adecuada, por lo cual la entidad, específicamente los responsables

de la implementación no estarían cumpliendo con comunicar las deficiencias, los responsables, las medidas de remediación y control, lo cual corresponde a un SCI básico de madurez del SCI.

- Para determinar el Objetivo específico 2 “Determinar el grado del Desempeño Laboral de la oficina ejecutiva de administración de un hospital regional, 2023”; en función a las tres dimensiones materia de estudio se ha considerado los siguientes indicadores como la eficiencia y efectividad, calidad de trabajo, planificación y organización, interpersonal, actitudes negativas, comportamientos negativos, organizacional, calidad y orientación hacia resultados.

**Tabla 10**

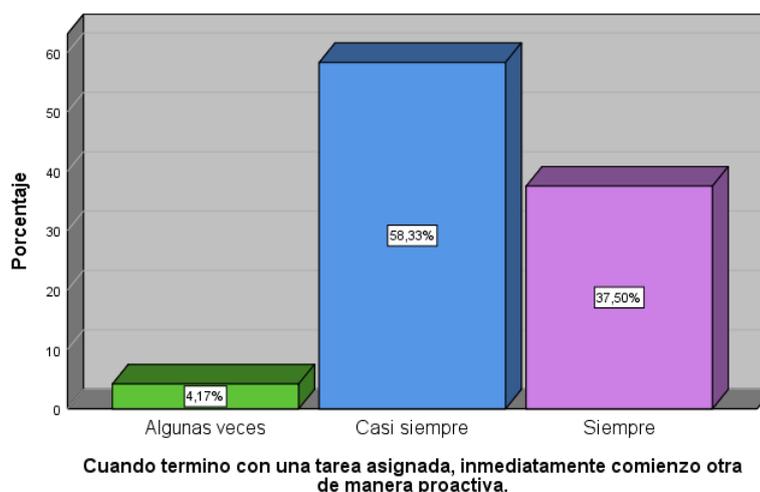
***Desempeño de tarea - ítem 1 eficiencia y efectividad***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Algunas veces	1	4,2
Casi siempre	14	58,3
Siempre	9	37,5
Total	24	100,0

**Figura 6**

***Desempeño de tarea - ítem 1 eficiencia y efectividad***

Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.



### Interpretación:

En la tabla 10 y figura 6, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 58,33% contestaron que casi siempre que terminan una tarea comienzan de manera proactiva otra mientras que un 37,5% contestó que siempre lo hace, estos datos permitieron inferir que el nivel de eficiencia y eficacia en el desempeño de tarea es medio a alto.

**Tabla 11**

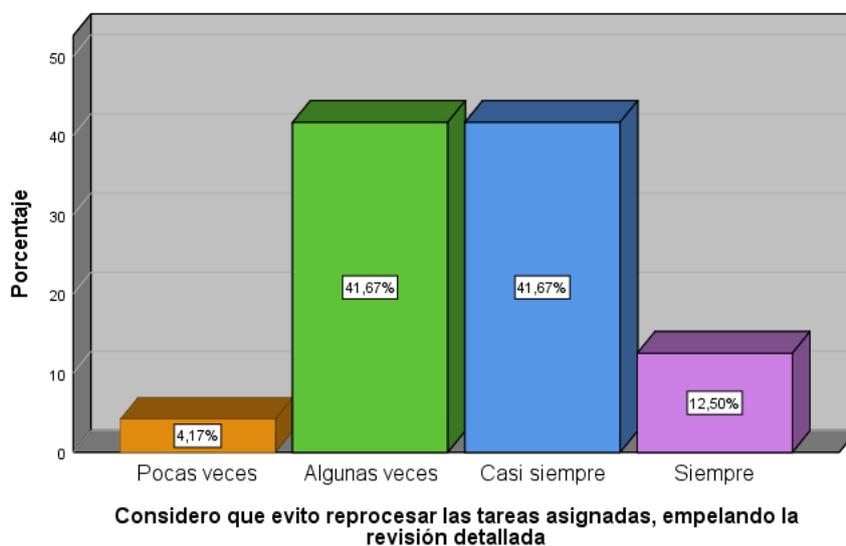
#### ***Desempeño de tarea - Ítem 3 Calidad de trabajo***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Pocas veces	1	4,2
	Algunas veces	10	41,7
	Casi siempre	10	41,7
	Siempre	3	12,5
	Total	24	100,0

**Figura 7**

#### ***Desempeño de tarea - Ítem 3 calidad de trabajo***

Considero que evito reprocessar las tareas asignadas, empelando la revisión detallada



### Interpretación:

En la tabla 11 y figura 7, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 41.67% consideran que casi siempre y algunas veces evitan los reprocesos en sus labores, por lo que podríamos inferir que la calidad de trabajo es promedio por cada colaborador en el desarrollo de una tarea.

**Tabla 12**

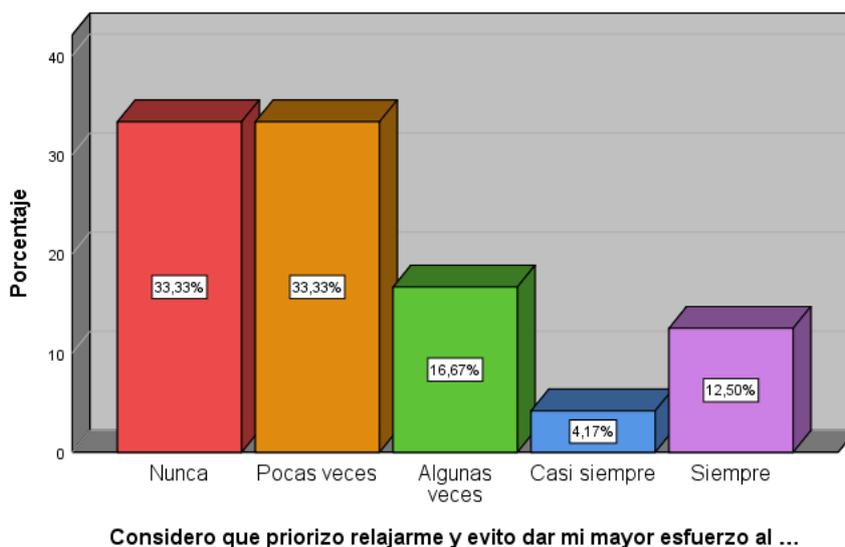
#### ***Desempeño de Tarea - ítem 5 planificación y organización***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	8	33,3
Pocas veces	8	33,3
Algunas veces	4	16,7
Casi siempre	1	4,2
Siempre	3	12,5
Total	24	100,0

**Figura 8**

#### ***Desempeño de Tarea - ítem 5 planificación y organización***

Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.



### Interpretación:

En la tabla 12 y figura 8, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 33,33% consideran que nunca y pocas veces priorizan relajarse y evitan dar su mayor esfuerzo, en ese sentido el desempeño de tarea denota planificación y organización en el desarrollo y atención de las tareas asignadas.

**Tabla 13**

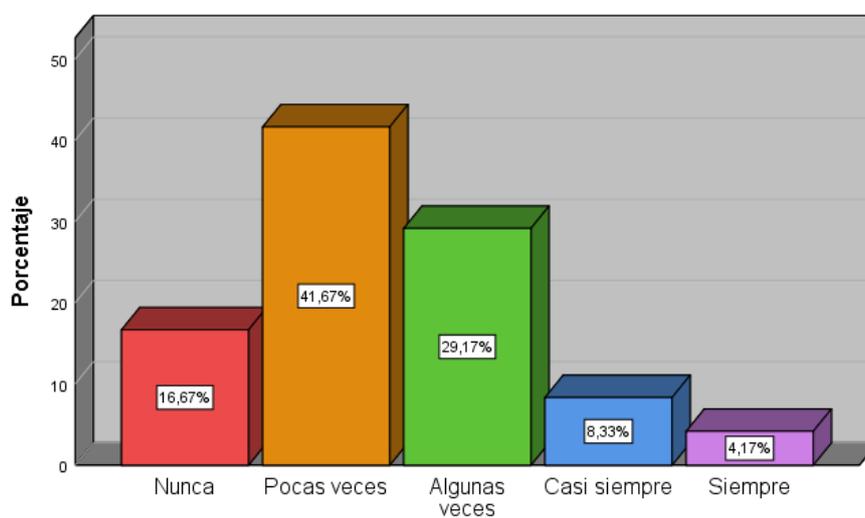
#### ***Desempeño contextual - ítem 9 interpersonal***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	4	16,7
Pocas veces	10	41,7
Algunas veces	7	29,2
Casi siempre	2	8,3
Siempre	1	4,2
Total	24	100,0

**Figura 9**

#### ***Desempeño contextual - ítem 9 interpersonal***

Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.



Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cum...

### Interpretación:

En la tabla 13 y figura 9, se evidencia que los colaboradores en un 41.67 % consideran que pocas veces se tensionan al realizar una tarea y que esto les impida cumplir con sus demás responsabilidades, seguido por un 29.17% que señala que solo algunas veces les sucede esto, por lo que se puede inferir que las labores encargadas no dependen emocionalmente del nivel de tensión.

**Tabla 14**

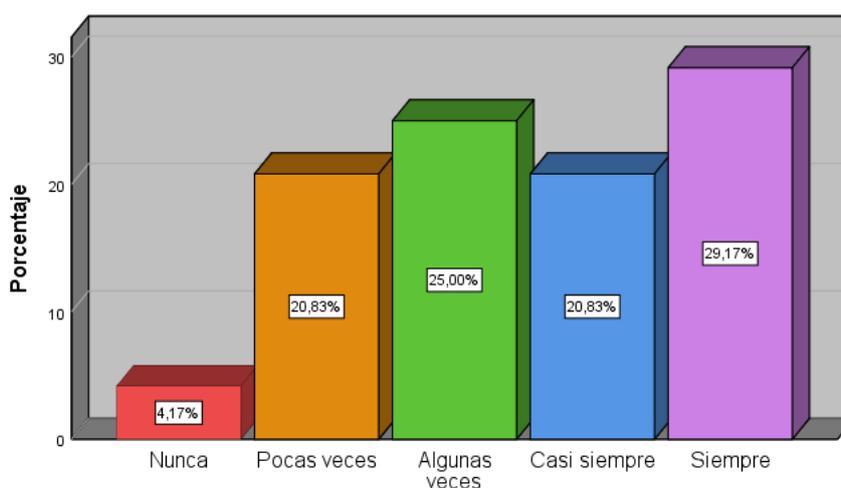
### Desempeño de contextual - Ítem 13 Comportamientos negativos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	1	4,2
Pocas veces	5	20,8
Algunas veces	6	25,0
Casi siempre	5	20,8
Siempre	7	29,2
Total	24	100,0

**Figura 10**

### Desempeño contextual - ítem 13 comportamiento negativos

Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes



Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi ...

### Interpretación:

En la tabla 14 y figura 10, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 29.17% importante el cumplimiento de su jornada de 8 horas, a pesar de sus labores pendientes, seguidos de un 25 que contesto que algunas veces y un 20.83% que señalo que casi siempre y pocas veces. Siendo la tendencia de respuesta a esta pregunta que es importante el horario independientemente de la carga laboral.

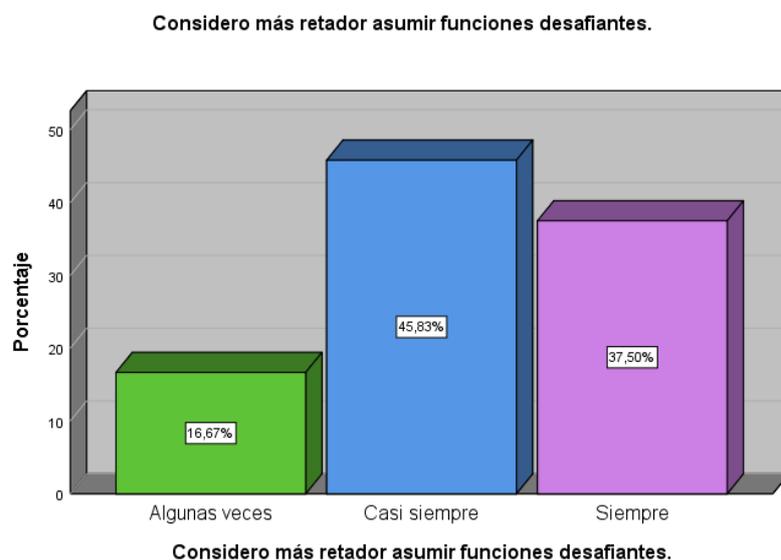
**Tabla 15**

#### ***Desempeño organizacional - ítem 17 organizacional***

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Algunas veces	4	16,7
	Casi siempre	11	45,8
	Siempre	9	37,5
	Total	24	100,0

**Figura 11**

#### ***Desempeño organizacional - Ítem 17 Organizacional***



### Interpretación:

En la tabla 15 y figura 11, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 45,83% consideran como que casi siempre para ellos es retador asumir funciones desafiantes mientras

que un 37.50% considera que siempre es retador asumir funciones desafiantes, en ese sentido a nivel organizacional se puede inferir que existe un compromiso por crecer organizacionalmente.

**Tabla 16**

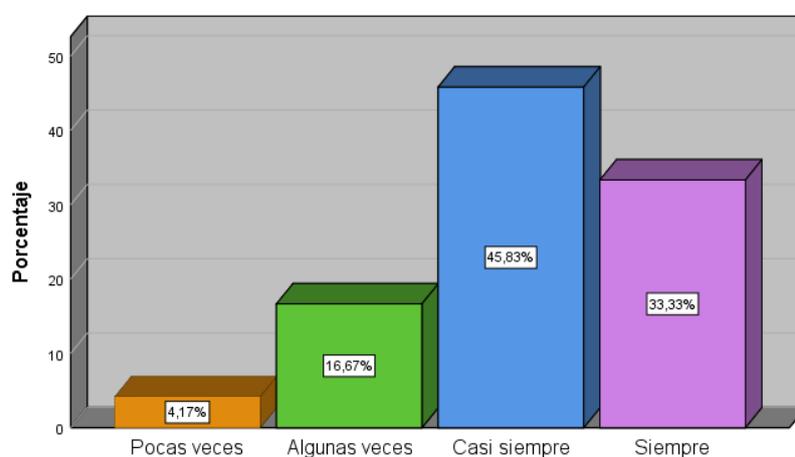
***Desempeño organizacional - ítem 20 orientación hacia resultados***

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Pocas veces	1	4,2
Algunas veces	4	16,7
Casi siempre	11	45,8
Siempre	8	33,3
Total	24	100,0

**Figura 12**

***Desempeño organizacional - ítem 20 orientación hacia resultados***

Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.



Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.

**Interpretación:**

En la tabla 16 y figura 12, se evidencia que los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración en un 33.33% consideran como importante identificar previamente la meta y objetivo para ejercer sus funciones, seguidos por un 45.83% que consideran que casi siempre lo hacen y solo 5 personas contestaron que algunas o pocas veces uy 0

que nunca; esto nos permite inferir que los colaboradores entienden que su trabajo suma y es importante en el proceso en la ejecución del planeamiento estratégico, para logro de objetivos.

Finalmente, para dar atención al objetivo general del trabajo de investigación se procedió a determinar si existe relación entre el SCI y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023, se comprobó la hipótesis general mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Siendo:

Ho: No existe relación entre el SCI y el Desempeño Laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

Ha: Existe relación entre el SCI y el Desempeño Laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

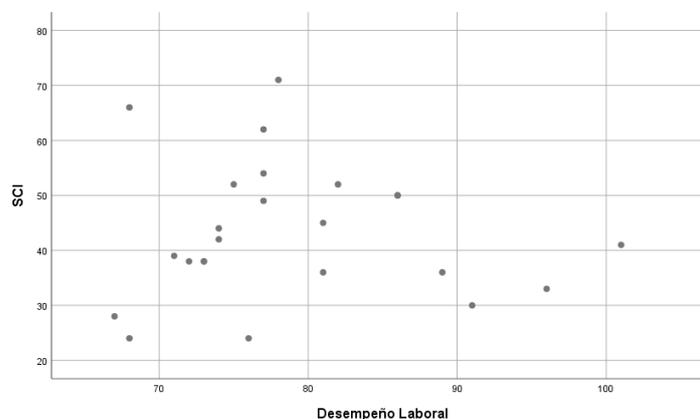
**Tabla 17**

***Correlación Rho Spearman de las variables SCI y desempeño laboral***

			SCI	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	SCI	Coef. de correlación	1,000	,091
		Sig. (bilateral)	.	,673
		N	24	24
	Desempeño Laboral	Coef. de correlación	,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,673	.
		N	24	24

**Figura 13**

***Correlación entre las variables SCI y desempeño laboral***



### **Interpretación:**

En la tabla 17, en primer lugar, respecto de la muestra de veinticuatro (24) colaboradores de la oficina ejecutiva de administración los resultados arrojaron un N de 24 que significa que coincide con la muestra, es decir los datos se encuentran correctamente agrupados.

En segundo lugar, se revisó la significación, Sig. Bilateral o P valor que resulto de 0.673, es decir mayor a 0.05, ( $0.673 > 0.05$ ), es decir mayor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la inexistencia de asociación entre las variables SCI y desempeño laboral, por lo que analizar el grado de correlación es indiferente pues corresponde a una correlación muy baja.

A pesar de ello, con la finalidad de describir los resultados obtenidos, en tercer lugar, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.091 (Rho Spearman: 0.091), que en función a la regla de interpretación corresponde a una relación/asociación muy baja, positiva y directa pero que como se señaló en el párrafo anterior no representa mayor relevancia por los resultados del P valor obtenido.

Finalmente, se buscó una interpretación gráfica del comportamiento de ambas variables, Figura 12, para lo cual se generó el gráfico de dispersión correspondiente que permitió observar que los puntos se ubican de forma aleatoria, es decir no existe una relación clara entre las variables estudiadas.

De lo señalado a través de los resultados de aplicación del coeficiente de correlación y el gráfico de dispersión, se concluyó que se rechaza la hipótesis alterna  $H_a$  y se acepta la nula  $H_0$ , es decir  $H_0$ : no existe relación entre el SCI y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

- Comprobación de las hipótesis específicas 1, 2 y 3, una vez obtenida la comprobación de la hipótesis general, se procedió a determinar el grado

de asociación con las dimensiones que conformar la variable SCI y el desempeño laboral.

**Tabla 18**

***Correlación rho Spearman de cultura organizacional y desempeño laboral***

			Desempeño Laboral	Cultura organizacio nal
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coef.correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,591
		N	24	24
	Cultura organizacional	Coef.correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,591	.
		N	24	24

**Interpretación:**

En la tabla 18, se revisó la significación, Sig. Bilateral o P valor que resultado de 0.591, es decir mayor a 0.05, ( $0.591 > 0.05$ ), es decir mayor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la inexistencia de asociación o relación entre la dimensión cultura organizacional y la variable desempeño laboral, correspondiendo a una correlación nula es decir se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Ho1: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

Ha1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

**Tabla 19*****Correlación Rho Spearman de gestión de riesgos y desempeño laboral***

			Desempeño Laboral	Gestión de Riesgos
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coef. correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,768
		N	24	24
	Gestión de Riesgos	Coef. correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,768	.
		N	24	24

**Interpretación:**

En la tabla 19, se revisó la significación, Sig. Bilateral o P valor que resultado de 0.768, es decir mayor a 0.05, ( $0.768 > 0.05$ ), es decir mayor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la inexistencia de asociación o relación entre la dimensión gestión de riesgos y la variable desempeño laboral, correspondiendo a una correlación nula es decir se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Ho2: No existe relación significativa entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

Ha2: Existe relación significativa entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023

**Tabla 20*****Correlación rho Spearman de supervisión y desempeño laboral***

			Desempeño Laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coef. correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	24	24
	Supervisión	Coef. correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,479	.
		N	24	24

**Interpretación:**

En la tabla 20, se revisó la significación, Sig. Bilateral o P valor que resultado de 0.479, es decir menor a 0.05, ( $0.05 > 0.0479$ ), es decir menor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la existencia de asociación o relación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral, correspondiendo según la regla de interpretación a una de grado de relación muy baja en donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Ho3: No existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023

Ha3: Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023

## V. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general de esta investigación el determinar la asociación/relación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital regional, 2023; aplicado el modelo estadístico de correlación Rho Spearman, se obtuvo una significación, Sig. Bilateral o P de 0.673, es decir mayor a 0.05, ( $0.673 > 0.05$ ), mayor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la inexistencia de asociación/relación entre las variables SCI y desempeño laboral, por lo que se rechaza la hipótesis alterna  $H_a$  y se acepta la nula  $H_0$ , es decir  $H_0$ : no existe relación entre el SCI y el Desempeño Laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

Estos resultados coinciden con la tesis de maestría del autor, Christian M. (2019), el cual fue realizado a una unidad ejecutora del pliego de Ministerio de defensa en el año 2018, cuyo tipo y diseño de investigación es el mismo aplicado a este trabajo de investigación, en función a una muestra de sesenta (60) colaboradores, el autor concluyó que el grado de asociación o correlación de las variables es nulo, su grado de significancia fue de 0.197, mayor a  $P=0.05$  concluyendo que no existe una relación clara entre las variables de estudio rechazando su hipótesis alterna, así también el coeficiente correlacional de Pearson aplicado arrojó un valor de -0.169, correspondiendo a una correlación muy baja e inversa.

Al respecto, es importante resaltar que el autor estableció como dimensiones del SCI los cinco componentes del modelo COSO, a pesar que en la oportunidad de estudio de esta variable, el marco normativo de implementación de SCI ya se encontraba aprobado y en ejecución desde mayo de 2019. Así mismo en el caso del variable desempeño laboral estableció tres dimensiones que fueron la eficacia, economía y la eficiencia. En cuanto a los resultados arrojados por el uso del aplicativo estadístico, el autor obtuvo que la percepción del SCI es considerada eficiente en un 51.7%, suficiente en un 46.7% y deficiente en un 1.7%, mientras que los colaboradores consideran como alto en un 61.7% el desempeño laboral, un 36.7% lo catalogan como regular y un

1,7% consideran que es bajo. En relación al presente trabajo de investigación debemos señalar que la percepción de los veinticuatro (24) colaboradores de la oficina ejecutiva del hospital regional, 2023 materia de estudio, perciben su SCI como bajo en cuanto a sus indicadores entorno de control, información y comunicación, administración de riesgos, actividades de control y compromiso institucional considerados componentes de los ejes que establece el marco normativo actual de implementación. Mientras que en cuanto a desempeño laboral observamos que la percepción de los colaboradores es de alto al contestar en el ítem 16 que sus superiores y pares casi siempre opinan de su trabajo como óptimo (13 colaboradores) además de cinco (5) que señalan que siempre su trabajo cuenta con una devolución óptima de calidad, es decir 87% de los encuestados consideran tener un desempeño laboral óptimo.

Los resultados obtenidos contrastan con los estudios realizados a otras entidades del sector público entre ellos podemos mencionar el estudio realizado a un gobierno local del norte del país, el coincide en el tipo y diseño de investigación y cuya muestra fue de setenta y tres (73) colaboradores y en el cual Palacios (2021) comprobó la relación de ambas variables al determinar un coeficiente de Spearman de 0.637 (correlación positiva moderada). Así también en la investigación de estas dos variable en los servidores de un hospital cajamarquino en el año 2018, cuyo tipo y diseño de investigación coincidió con el de este estudio, realizada por Arribasplata (2018) mediante una muestra de sesenta y cinco (65) empleados de un universo de 192 concluye que ambas variables, en donde arrojó un coeficiente de Spearman de 0.784 en el SCI y 0.822 en el desempeño laboral , según la regla de interpretación una alta correlación. También, el profesional Jarol R. (2016) en su trabajo de maestría realizado a una oficina de gestión de personas de un gobierno regional del norte del país año 2016, basado en una tipo y diseño igual al del presente trabajo de investigación, mediante el instrumento de la encuesta veintiún (21) colaboradores determino que la correlación o asociación entre ambas variables es positiva y muy alta (coeficiente de relación Pearson = 0.95) en donde su histograma de dispersión refleja que los puntos correlacionados forman una línea recta ascendente ,modelo lineal, en donde el SCI es eficiente con un 43%; desempeño laboral es Alto con el 38%. Finalmente, en el caso de la

investigación de Moreto (2016), cuyo objetivo fue determinar la relación entre el SCI y la Gestión Administrativa, variable cercana a lo que es el desempeño laboral, en una Unidad Ejecutora de salud de una provincia del departamento de Amazonas en el año 2015, de tipo y diseño de investigación del mismo corte de este trabajo de investigación, aplicado a una muestra de sesenta (60) profesional mediante un cuestionario se determinó un coeficiente de Pearson de 0.894, según la regla de interpretación una correlaciona positiva.

En cuanto al objetivo específico 1 y los resultados obtenidos de la percepción del SCI de los veinticuatro (24) colaboradores, SCI bajo, estos permiten dar sentido a lo señalado por Reyes, A. (2013), quien menciona que el control nos proporciona información sobre el cumplimiento de la hoja de ruta que son los documentos de gestión, es decir permiten saber el grado de cumplimiento de los programas propuestos, e identificar de manera oportuna aquello que afecta o requiere ajustar el diseño de controles actuales con la finalidad de identificar oportunamente las eventuales desviaciones atenderlas con medidas correctivas y de control previamente diseñadas y probadas y de esa manera consumir los recursos de la entidad eficiente. Al respecto, el consumo ineficiente de recursos se traduce en una mala calidad del gasto público, toda vez que la asignación presupuestaria del mismo se alinea al logro de objetivos nacionales, cierre de brechas y los objetivos de desarrollo sostenible, por ello la importancia de un grado de maduración adecuado del SCI. Además Rojas, O. (2007), preciso enfáticamente esto al señalar que el SCI es la base o el pilar sobre el que se sostienen y desarrollan las demás actividades, operaciones, procesos de una organización.

Finalmente, la entidad de estudio pertenece a un gobierno regional en quinto lugar de asignación de presupuesto público nacional (S/2,896,030,806/ S/ 52,169,945,336) y se trata de la séptima (S/114,870,843) una unidad ejecutora de veintiséis (26) con mayor asignación presupuestaria en este pliego. Además en el marco de la directiva de implementación de SCI se evidencio mediante búsqueda en el aplicativo de SCI, el bajo nivel de maduración del SCI pone en riesgo el cumplimiento de los objetivos estratégicos de esta entidad y que no permite, que en el marco de la reforma del Sistema Nacional de Control que

lidera la Contraloría (2022), esta variable cumpla con ser la primera línea de defensa de lucha contra la corrupción y la inconducta funcional, ya que la gestión de riesgos constituye en único camino de aseguramiento razonable para una adecuada producción y entrega de bienes y servicios a la población.

En segundo lugar, en cuanto al objetivo específico 2 y los resultados obtenidos se obtuvo que la percepción de los colaboradores en cuanto a desempeño organizacional es alta; en lo que respecta a desempeño contextual se puede decir que el ambiente interpersonal y emocional que existe en la institución facilita su interacción y el desarrollo de las labores encomendadas, tal es así que en función al indicador denominado comportamientos negativos, los colaboradores demuestran compañerismo y además sus niveles de compromiso con sus responsabilidades institucional en función a su jornada laboral son adecuados; finalmente en cuanto al desempeño de tarea los indicadores de eficacia y eficiencia casi siempre y siempre tienen una actitud proactiva para auto gestionar las labores encomendadas y para resolver apropiadamente situaciones adversas, en cuanto al indicador calidad de trabajo la tendencia es a evitar reprocesos y brindar su mayor esfuerzo y tiempo en la labor asignada; y en cuanto al indicador planificación y organización se observó algunas contradicciones en cuanto a la respuestas a los Ítems 5 y 7 , toda vez que en su mayoría afirmaron nunca, poca o algunas veces priorizan funciones y tareas que requieren menor tiempo de insumo siendo un diecinueve (19), mientras que su auto apreciación sobre si tienen un nivel óptimo de organización señalaron que siempre y casi siempre veintiún (21) colaboradores.

En líneas generales, el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración de este hospital regional se alinea a lo establecido por Chiavenato (1999) quien describe el proceso reciprocidad entre individuo y organización en donde se la entidad responde económicamente como respuesta al trabajo y desempeño en la labor, denominado también “Contrato psicológico” que según refiere representa mucho más que formalidad contractual en donde existe un acuerdo o expectativa que se mantendrá dentro de la organización, vital para el desarrollo de las organizaciones y de las

personas , que se sustenta en la respuesta al ítem 15 en donde veintiún (21) colaboradores refieren que siempre o casi siempre tienen una participación activa en el ambiente laboral. Los resultados a la dimensión desempeño contextual refuerza lo señalado por Bautista et al. (2020) quien afirma que el comportamiento se nutre de fuentes externas y que las respuestas visibilizadas en acciones pueden llegar a ser fundamentales para lograr o no los resultados en una organización.

El estudio realizado permitió apreciar el desempeño individual de cada colaborador y su potencial en el alcance de los logros de los Oficina ejecutiva de administración que según Werther y Davis (1996), esta variable constituyen un aporte para la elaboración de planes de mejora en caso de desviaciones y que deben someterse a retroalimentación como lo señala Mejía, (2012), además el artículo científico de Sánchez ( 2012) concluye luego de analizar las tendencias en recursos humanos que aspectos son revisables en una auditoria de evaluación de desempeño, como los archivos de las entrevistas, los rendimientos por departamento y el establecimiento de parámetros de medición, lo que nos lleva a entender la dependencia de esta variable con el SCI.

En cuanto a las fortalezas y debilidades de la metodología utilizada, el estudio realizado permitió entender y establecer un diagnóstico inicial del hospital regional, conocer la factibilidad de aplicación de instrumentos en función a público encuestado, tal es así que se cambió la presentación del formulario google form por un cuestionario impreso físico, siendo el personal en su mayoría del DL 276 nos encontramos ante un cambio generacional del personal, toda vez que producto de las plazas vacantes de personal cesado por límite de edad se viene incorporando nuevos profesionales; en consecuencias se alcanzó el objetivo que persigue un método descriptivo que acorde con Grajales (2000), permite incrementar el conocimiento de una realidad institucional y que constituye una metodología de aplicación sencilla, económica y beneficiosa en cuanto a la carencia de tiempo. Servirá de línea base de futuros estudios y permitirá la realización de futuras investigaciones aplicadas al contar con una visión inicial del problema. Asimismo, el diseño de

investigación no experimental, correlacional y de corte transversal, ha permitido determinar el comportamiento de ambas variables entre sí en la actualidad, ejercicio 2023, por lo que este estudio constituye una herramienta de gestión para la toma de decisiones de la institución a la fecha de su emisión. La determinación de un muestreo censal no probabilístico para aplicación del instrumento y la consecuente recolección de datos ha permitido cambiar los elementos de la muestra sin mayor complicación; se aplicó criterios de exclusión en cuanto la recolección de datos de personas que prestan servicio como proveedores denominados también locadores de servicio, a pesar de que realizan labores administrativas que suman al logro de objetivos de dicha oficina.

La importancia de esta investigación resalta, al tratarse de una entidad que presta servicios de salud, función que representa el segundo lugar en lo que respecta a asignación del presupuesto público para el 2023 (12.6%); es decir una de las principales brechas que busca cerrar nuestro país a través de las políticas públicas y los ODS. Si bien existen numerosos estudios realizados en entidades públicas como privadas, nacional e internacionalmente; el universo de entidades del sector público no financiero, requieren especial atención principalmente por los sucesivos y casi imparables escándalos de corrupción de nuestra clase política y que han significado también una mayor percepción e indignación por parte de la ciudadanía; hecho que nubla las perspectivas de crecimiento económico y que se acrecienta por la deficiente Gestión de Riesgo de Desastres por fenómenos climatológicos según Informe de Situación Perú elaborado por el BBVA Research (2023) y que han disparado los indicadores de riesgo en la prestación de servicios básicos como son salud, educación y transporte.

En consecuencia esta investigación ha cumplido con el principal objetivo que es generar conocimiento científico como un bien social, pues, en la medida que esta entidad cuente con herramientas que le sirvan de fuente de información y generación de conocimiento, tendrá mayores posibilidades de transformar aquellos escenarios que no le generen valor en aras del logro de sus objetivos institucionales. Arequipa es el gobierno regional puesto número 1 en daño

patrimonial por corrupción e inconducta funcional 2021 y puesto 5, como departamento, en el índice de Corrupción e Inconducta Funcional para el año 2021, según estudios de la Contraloría (2022) y su Observatorio Nacional Anticorrupción. A nivel nacional este estudio contribuye a la gobernanza del país, que según el reporte anual de índices de percepción de la corrupción al 2022 elaborado por Transparencia internacional (2023), se ubica en el Rankin 101/180 con un puntaje de 36/100, es decir un país en donde no se evidencia aun promoción de la transparencia, rendición de cuentas e integridad, principal finalidad que persigue la implementación del SCI y que soporta un alto desempeño laboral ya que la corrupción corresponde a un estudio del comportamiento, es por ello que si bien ambas variables no se asocian o correlacionan, someterlas a un estudio con otras variables permitirá ampliar la base de conocimiento y de aporte a la investigación.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general de esta investigación, se obtuvo un sig. bilateral o P valor de 0.673, es decir mayor a 0.05, que indica que no hay una relación o asociación entre las variables SCI y desempeño laboral, así mismo el coeficiente de correlación fue de 0.091 (Rho Spearman: 0.091), que en función a la regla de interpretación, corresponde a una relación/asociación muy baja, positiva y directa pero que como se señaló inicialmente no representa mayor relevancia por los resultados del P valor obtenido. Por lo tanto se rechaza la  $H_a$  y se acepta  $H_o$ , es decir estamos ante la inexistencia de relación o asociación entre el SCI y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

**Segunda:** Probada la hipótesis general se procedió a probar la hipótesis específica 1, obteniendo una significación, Sig. Bilateral o P valor de 0.591, es decir mayor a 0.05, ( $0.591 > 0.05$ ), mayor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la inexistencia de asociación entre la dimensión cultura organizacional y la variable desempeño laboral, es decir se rechaza la  $H_{a1}$  y se acepta  $H_{o1}$ . No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023”.

**Tercera:** Sobre la hipótesis específica 2, se obtuvo una significación, Sig. Bilateral o P valor de 0.768, es decir mayor a 0.05, ( $0.768 > 0.05$ ), mayor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la inexistencia de asociación entre la dimensión gestión de riesgos y la variable desempeño laboral, es decir se rechaza  $H_{a2}$  y se acepta  $H_{o2}$ . No existe relación significativa entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

**Cuarta:** Sobre la hipótesis específica 3, se obtuvo una significación, Sig. Bilateral o P valor de 0.479, es decir menor a 0.05, ( $0.05 > 0.0479$ ), menor a los valores críticos de alfa, lo que se interpreta como la existencia de asociación o

relación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral, correspondiendo según la regla de interpretación a una de grado de asociación muy baja positiva y directa en donde se acepta  $H_{a3}$  y se rechaza  $H_{o3}$ . Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023.

**Quinta:** Sobre los objetivos específicos 1 y 2, a percepción de veinticuatro (24) colaboradores de la oficina ejecutiva de administración, se determinó un grado de SCI bajo y un grado de desempeño laboral alto, que se sustenta en las distribuciones de frecuencia, figuras e histogramas correspondientes cada ítem por variable evaluado.

## VIII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda, que en posteriores investigaciones producto de los resultados de obtenidos de la prueba de la hipótesis se añada o estudie el comportamiento de otras variables como gobierno digital que como componente principal para implementar la política de modernización del estado y cumplimiento de la ODS 16, se pueda medir su impacto en el SCI y en el desempeño laboral, a fin de incrementar los rangos de eficiencia y eficacia así como transparentar la gestión pública.

**Segunda:** Se recomienda al titular de la entidad y al funcionario responsable de la implementación del SCI que siendo esta variable la línea de acción número uno para reducir la corrupción y la inconducta funcional, según la Contraloría (2022), incrementar los esfuerzos en la implementación en sus tres ejes, principalmente en la sensibilización y difusión de las medidas de remediación, de control y resultados de las mismas; más al corresponder a cumplimiento normativo descrito en la directiva de implementación que involucra responsabilidad administrativa.

**Tercera :** Se recomienda al titular de entidad y a oficina ejecutiva de administración que siendo el desempeño laboral el pilar del desarrollo organizacional según, Marín & Delgado (2020); determinante para el logro de los objetivos de la entidad, que si bien el personal encuestado demuestra un alto desempeño laboral se realice la correspondiente retroalimentación generalizada de los resultados expuestos, de esta manera se podrá brindar orientación sin ejercer control, aumentando la comunicación directa e incrementando la confianza de los colaboradores en la organización, demostrando que el desempeño suma en el desarrollo de capacidades.

**Cuarta:** Se recomienda a futuros investigadores realizar un diagnóstico previo del capital humano al que se le aplicaran los instrumentos ya que la accesibilidad a este instrumento tiene primordial importancia en la obtención de datos y logro de los objetivos de investigación. Depende de la practicidad con

la que el instrumento llega a cada elemento de nuestra muestra que en algunos casos los avances tecnológicos a pesar de ser más inmediatos pueden constituir también un obstáculo para aquellas generaciones que no están tan habituados a ellas.

## REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional (2017).Objetivos de desarrollo sostenible y Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. <https://acuerdonacional.pe/objetivos-de-desarrollo-sostenible-y-politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/>
- Aguirre M. & Armenta C. (2012).La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d\\_la\\_importancia\\_del\\_contorl\\_interno\\_en\\_las\\_pequenas\\_y\\_medianas\\_empresas\\_en\\_mexicox.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no76/68d_la_importancia_del_contorl_interno_en_las_pequenas_y_medianas_empresas_en_mexicox.pdf).
- Aguirre, R. & Armenta, C. (2012). La importancia del control interno en las pequeñas y medianas empresas en México. Revista El Buzón de Pacioli. Número 76, 1-17. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=6f5b-ab0b-d213-4319-8a8f-42695ef6fc51%40redis>.
- Álava, M., Molina, E., & Recalde, L., (2023). Manejo adecuado del Informe COSO para el control interno de una organización. 593 Digital Publisher CEIT. Volumen 8(2), 161-171. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1680>.
- Alvarado, M. & Tuquiñahui, S. (2011). Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno Basado en el Modelo Coso, Aplicado a la Empresa Electro Instalaciones en la ciudad de Cuenca, Ecuador.Tesis de maestria.Universidad Politecnica Saieciana.
- Arbieto, S (2020). El sistema de control interno y su importancia en el contexto del COVID-19. PWC. <https://desafios.pwc.pe/sistema-de-control-interno-importancia-covid-19/>
- Baker W. (2019).Energize Others to Drive the Innovation Process. People & Strategy. Volumen 42,42-47.
- Bashir A., Amir A., Jawaad M. & Hasan T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation.Cogent Business & Management. 7. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>.

- Bieńkowska A.&Tworek K.(2020), Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). Journal: Sustainability. Volume 12, numero 2250. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/6/2250>
- Cárdenas, J. (2012). Evaluación del Impacto del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) como herramienta de Gestión para algunas Entidades Públicas de Palmira. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia.
- CEPAL (2018).Guía de Políticas Nacionales. Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00057-2018/CEPLAN/PCD. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1941692-guia-de-politicas-nacionales-aprobada-con-resolucion-de-presidencia-de-consejo-directivo-n-057-2018-ceplan-pcd>
- Chiavenato I.(2011) Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones
- Chorafas, D.N. (2001). What is Meant by 'Internal Control'?. Implementing and Auditing the Internal Control System.28–53. [https://doi.org/10.1057/9780230597860\\_2](https://doi.org/10.1057/9780230597860_2)
- Contraloría (2019). Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG
- Contraloría (2022). Incidencia de la corrupción e inconducta funcional, 2021. Lima, Perú.
- Contraloría (2023). Informe Ejecutivo de Gestión 2022. Memoria Institucional. Lima, Perú.
- Cooper, S. (1992). Informe COSO, Instituto de Auditores Internos de España.
- Cotrina J. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Cotton, D. L., Johnigan S. & Givarz L. (2023). Fraud risk management guide. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Volumen, 10-18. <https://www.coso.org/Shared%20Documents/COSO-Fraud-Risk-Management-Executive-Summary.pdf>

- Escobar, H., Surichaqui, L. & Calvanapón, F. (2022). Internal control in the profitability of a general services company – Perú. *Revista Científica "Visión de Futuro".* Volumen 27, 182-198. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.005.en>.
- Escobar, H., Surichaqui, L. & Calvanapón F. (2023). Control interno en la rentabilidad de una empresa de servicios generales – Perú. *Revista Científica Visión de Futuro.* Volumen 27, 160-174. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.01.005.es>.
- Fogaça N., Barbos,a M., Cortat M., Pereira, L. & Coelho, F. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly.* Volume 30, 231-247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>.
- Gutiérrez, O., Polo D., Zambrano, M. & Molina, D. (2020). Meta-analysis and Scientific Mapping of well-being and job performance. *The Spanish of Psychology.* Volumen 23, 1-22. <https://www.cambridge.org/core/journals/spanish-journal-of-psychology/article/metaanalysis-and-scientific-mapping-of-wellbeing-and-job-performance/A24F99CDC96E7A4FF5C6F30CE86AF54C/share/800176ecd939f529ebab2a176760ea481c48542d>.
- Henk, O.(2020). Internal control through the lens of institutional work: a systematic literature review. *Journal of Management Control.* Volumen 1,240-273.<https://doi.org/10.1007/s00187-020-00301-4>
- Huiman Yerrén, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria.* Volumen 6(2), 2316-2335. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2030](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030)
- Hussain, Z., Farid, H.,Liu X. & Abbass, W. (2022). Unveiling the Effects of Stressors on Task Performance: The Role of Thriving at Work and Resilience.*Frontiers in Psycholy.* Volumen 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896505>

- Koontz, H. y Weihrich, H. (1994). *Administración, Una perspectiva global*. McGraw Hill.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Krijgsheld, M., Tummers, L. & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*. Volumen1, 2-17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lapidus, L.(2023).Mitigating employment practices liability risks.*Journal of Accountancy*. Volumen 2, 4-5.  
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=6f5bab0b-d213-4319-8a8f-42695ef6fc51%40redis>.
- Li, X. (2020). The effectiveness of internal control and innovation performance: An intermediary effect based on corporate social responsibility. *PLoS ONE*. 15(6): e0234506. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234506>
- Lin, C. & Tsai, M. (2020).Strengthening long-term job performance: The moderating roles of sense of responsibility and leader's support .*Australian Journal of Management*. Volume 45, 134-152.  
<https://doi.org/10.1177/0312896219842629>.
- López-Cabarcos, A., Vázquez-Rodríguez, P. & Quiñoá-Piñeiro, L.(2022).An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours.*Journal of Business Research*. Volumen 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Mantilla, S. (2000). *Control interno. Estructura conceptual integrada*. 2da Edición. Ecoc. Ediciones. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- Mejía, S. (2012). *Evolución del desempeño con enfoque en las competencias laborales*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala"
- Mendoza, W., García T. Delgado M. & Alfaro, E., Barreiro I. (2018)El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las ciencias*. Volumen 4, 206-240.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2018.vol.4.n.4.206-240>
- Menéndez, C. (2019). *Sistema de Control Interno y Desempeño Laboral del Estado Mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales*, 2018. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.

- Montoya M., Ostos J. & Sáenz, A. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Journal of Business Management*. Volumen 1, 183-194. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Morales, J. (2017). El control interno y la competitividad en la empresa eléctrica regional del sur s.a. de Ecuador. *Revista Quipukamayoc*. Volumen 25, 67-72.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/14281/12527/>.
- Morales, J. y Salinas, S. (2016). Implementación de un Sistema de Control Interno para la estación de servicios la Argelia de la ciudad Loja. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Loja de Ecuador.
- Moreto (2016) Tesis "El Control Interno su Influencia en la Gestión Administrativa de la Unidad Ejecutora 404 – Salud Utcubamba 2015. Tesis de Maestría. Universidad Señor de Sipan.
- Muindi, F., & K'Obonyo, P. (2015). Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance: a critical review of literature. *European Scientific Journal*, Volumen 11, 223-240.  
<https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/6243>
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176).
- Orbegozo, Y. (2017) en su tesis "Control Interno y la efectividad en el tiempo de entrega de obras de obras del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto 2017, (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo."
- Otoo, F.N.K., Kaur, M. and Rather, N.A. (2023), "Evaluating the impact of internal control systems on organizational effectiveness", *LBS Journal of Management & Research*, Volumen 1,. <https://doi.org/10.1108/LBSJMR-11-2022-0078>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz S. Ortega X. & Pérez J. (2018) El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*. Volumen, 268-283.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>.

- Rey, M., Olmos-Sabogal, J., Rodríguez M. (2020). El modelo de auditoría COSO III, para el sector salud en Villavicencio-Meta. Revista el conuco: (investigación, economía y sociedad). Volumen 3, 1–12. <https://doi.org/10.22579/2619-614X.768>.
- "Reyes, A. (2013). Administración de Empresa. Teoría y Práctica. Segunda Parte. Limusa."
- Rivas, G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. Fundamentos teóricos. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Volumen 4, 115-136. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219022148007.pdf>
- Rivera, J. (2016). Sistema de Control Interno y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Rizzato, F., Busso, D., Devalle, A., & Zerbetto, A. (2018). Corporate governance system in Italy: Compliance and quality. Corporate Ownership & Control, Volumen 16, 217-233. <https://doi.org/10.22495/cocv16i1c1art9>.
- Robbins, S. & Coulter, M. (1996). Fundamentos de la Administración. (5ª.ed.). Naucalpan de Juárez, Prentice Hall. México.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. Administración. 10ed. Pearson. 2009. México
- "Rojas, O. (2007). Diseño de un sistema de control interno en una empresa Comercial de repuestos electrónicos. Guatemala.
- Sánchez L. (2023). Relación del modelo coso ERM en el sistema de control interno ecuatoriano, y su efecto en la gestión pública. Instituto de Altos Estudios Nacionales – IAEN. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/6352>.
- Sánchez, G. C., & Taboada, D. E. (2015). Diseño y Propuesta de un Sistema de Control Interno Administrativo, Financiero basado en el Modelo Coso Erm, para mejorar la identificación y análisis de riesgos, aplicado al Grupo Corporativo Mary Carmen, Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/10019>.
- Sandall, H., Mourão, L. & Queiroga, F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review.

- BAR - Brazilian Administration Review. Volumen 19.  
<https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>.
- Santa Cruz, M. (2014). El control interno basado en el modelo COSO. Revista de investigación de contabilidad. Volumen 1, 36-37.  
<file:///C:/Users/18915/Downloads/832-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1080-1-10-20180524.pdf>
- Schandl, A. & Foster, P.L. (2019). Coso Internal Control – Integrated Framework: An Implementation Guide for the Healthcare Provider Industry. Volumen 1, 1-26.  
<https://www.coso.org/Shared%20Documents/CROWE-COSO-Internal-Control-Integrated-Framework.pdf>
- Solís, E. (2014). El Sistema de Control Interno en los Procesos de Recaudación y su incidencia en la Gestión Administrativa del Gobierno Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Solís, V. & Llamuca, S. (2020). Control interno una ciencia que evoluciona: Visión técnica evolutiva COSO, MICIL, COCO. Revista Dominio de las ciencias. Volumen 6, 718-733. : <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1244>
- Valenzuela, C., Carrera, Y. & Pérez, K. (2020) evaluación de la rentabilidad en el subsistema de operaciones como contribución al control interno empresarial. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=univcv&id=GALE|A626928122&v=2.1&it=r>.
- Valera, C. (2017). Influencia del Control Interno en la Gestión Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Huallaga Central, 2016. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Vásquez, C. (2015), Implementación del Órgano de Control Institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao-La Libertad año 2014. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo.
- Werther, W. (1996). Administración de Personal y Recursos Humanos”. 5ta Edición. McGraw Hill.
- Wilson, K. (2023). The power of investing in your people. volumen 55, 34-36. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=77249bde-2a93-40d9-bd94-f34b9dd97c1c%40redis>

## ANEXOS

### ANEXO 1 TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN EN UN HOSPITAL REGIONAL, 2023							
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Técnicas Instrumentos
<b>Sistema de Control Interno (SCI)</b>	Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.	Según establecido el la Directiva N° 006 -2019-CG/INTEG Implementación del SCI, la CGR establece tres ejes los cuales serán las dimensiones desde las cuales se desarrolla la variable SCI en primer lugar la Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión .	<b>Cultura Organizacional (Componentes ambiente de control e información y comunicación.)</b>	Este eje promueve la <b>generación de condiciones adecuadas para el logro de los objetivos institucionales</b> . Es decir, que la entidad fortalezca la gestión con una estructura orgánica adecuada, asignación clara de responsabilidades, canales de comunicación efectivos, procesos para el reclutamiento y retención del personal calificado, y un entorno organizacional favorable para el ejercicio de prácticas, valores éticos y reglas de conducta.	Entorno de Control	1. Considera que los controles de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son: 2. Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son: 3. Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es: 4. Considera que la designación responsable de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es: 5. Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es: 6. Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es: 7. Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI, por parte de la entidad son:	<b>Técnica:</b> Análisis documental y la encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Escala</b> Ordinal –escala de Likert:  No adecuado (1), Regular (2), Suficiente (3), Adecuado (4), Muy adecuado (5)
			<b>Gestión de Riesgos (Componentes evaluación de riesgos y actividades de control)</b>	Este eje comprende la <b>identificación y valoración de los factores o eventos</b> que pudieran afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, relacionados a la provisión de los productos que se brindan a la población (bienes o servicios públicos), así como <b>determinar las medidas de control</b> que reduzcan la probabilidad que se materialicen dichos factores o eventos.	Administración de Riesgos	8. Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es: 9. Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son: 10. Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son: 11. Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son: 14. Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es: 12. Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son: 13. Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son:	
			<b>Supervisión</b>	El eje comprende el conjunto de acciones que permiten <b>dar cuenta de la implementación del SCI</b> , a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control consignadas en el Plan de Acción Anual, así como las <b>evaluaciones de la implementación del SCI</b> , que permitan identificar las deficiencias del control interno.	Compromiso institucional	15. Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera: 16. Considera que el registro y control de la deficiencia de control interno para su reporte al titular de la entidad son: 17. Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es: 18. Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es: 19. Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es: 20. Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es:	

**MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
**SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN EN UN HOSPITAL REGIONAL, 2023**

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	CONCEPTO DE DIMENSIONES	INDICADORES	Definición de Indicador	Técnicas Instrumentos
<b>Desempeño laboral</b>	<p>Chiavenato, I. (2001), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Murphy K. (1990), Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o la unidad organizativa en la que la persona trabaja. ( )</p>	<p>Está referido a la medición del desempeño laboral a través de la eficacia, eficiencia y manejo económico de la población en estudio.</p>	<b>Desempeño de tarea</b>	<p>El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de <b>forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos</b>, observa las conductas pro-sociales, conductas extra-rol y <b>conductas que iban más allá por lo prescrito en las descripciones de los puestos de trabajo.</b></p> <p>El <b>desempeño como individuo</b> y como miembro de un equipo se consideran por separado. En particular, las relaciones interpersonales generalmente tendrán un mayor impacto en las primeras que en las sobre este último.</p>	<p>Eficiencia y efectividad</p>	<p>1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.</p> <p>2. Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.</p>	<p><b>Técnica:</b> Análisis documental y la encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Escala</b> Ordinal –escala de Likert:</p> <p>Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
				<p>Calidad de trabajo</p>	<p>3. Considero que evito reprocessar las tareas asignadas, empujando la revisión detallada</p> <p>4. Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesario invertidos.</p>		
				<p>Planificación y organización</p>	<p>5. Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.</p> <p>6. Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.</p> <p>7. Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo</p>		
			<b>Desempeño Contextual</b>	<p>Es lo que hacen los <b>empleados y sus conductas</b> y <b>no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo</b>, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados; también señala dos características del desempeño: <b>Es evaluable y es multidimensional. Hay varios tipos de comportamientos que sirven para limitar el desempeño laboral, incluso cuando las tareas principales se llevan a cabo efectivamente.</b> El tiempo de inactividad y los comportamientos destructivos/peligrosos pertenecen a este grupo.</p>	<p>Interpersonal</p>	<p>8. Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.</p> <p>9. Considero que, si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.</p> <p>10. Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.</p>	
				<p>Actitudes negativas</p>	<p>11. Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.</p> <p>12. Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.</p>		
				<p>Comportamientos negativos</p>	<p>13. Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes</p> <p>14. Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.</p>		
			<b>Desempeño organizacional</b>	<p>Competencia laboral. Tanto el <b>desempeño de la tarea como los criterios de competencia en el trabajo</b> son relacionados con el mismo subconjunto de comportamientos. La diferencia entre los dos radica en las condiciones bajo las cuales se realizan estas tareas : (a) no hay demandas de tareas competitivas, (b) el sujeto está motivado para desempeñarse al máximo nivel y seguir los procedimientos estándar, y (c) el desempeño es monitoreado continuamente y evaluado con considerable detalle.</p>	<p>Organizacional</p>	<p>15. Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.</p> <p>16. Considero que, al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.</p> <p>17. Considero más retador asumir funciones desafiantes.</p>	
				<p>Calidad</p>	<p>18. Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.</p> <p>19. Considero que, al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.</p>		
				<p>Orientación hacia resultados</p>	<p>20. Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.</p> <p>21. Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.</p>		

## ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECIÓN DE DATOS

### Anexo Instrumentos de recolección de datos Cuestionario SCI

No adecuado	Regular	Suficiente	Adecuado	Muy adecuado
1	2	3	4	5

Régimen laboral \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_

Ambiente de control		No adecuado	Regular	Suficiente	Adecuado	Muy adecuado
		1	2	3	4	5
1	Considera que el control de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son:					
2	Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son:					
3	Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es:					
4	Considera que la designación responsable de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es:					
5	Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es:					
6	Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es:					
7	Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI, por parte de la entidad son:					
Gestión de riesgos		No adecuado	Regular	Suficiente	Adecuado	Muy adecuado
		1	2	3	4	5
1	Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :					
2	Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son:					
3	Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son:					
4	Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son :					
5	Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son :					
6	Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son :					
7	Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es :					
Supervisión		No adecuado	Regular	Suficiente	Adecuado	Muy adecuado
		1	2	3	4	5
1	Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera:					
2	Considera que el registro y control de la deficiencias de control interno para su reporte al titular de la entidad son :					
3	Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es:					
4	Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es :					
5	Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es :					
6	Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es :					

### Anexo Instrumentos de recolección de datos Desempeño Laboral

Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Régimen laboral \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_

	Dimensión	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Desempeño de tarea	1	2	3	4	5
1	Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.					
2	Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.					
3	Considero que evito reprocessar las tareas asignadas, empelando la revisión detallada					
4	Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesarios invertidos.					
5	Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.					
6	Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.					
7	Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo.					
	Dimensión	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Desempeño contextual	1	2	3	4	5
1	Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.					
2	Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.					
3	Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.					
4	Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.					
5	Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.					
6	Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes					
7	Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.					
	Dimensión	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Desempeño Organizacional	1	2	3	4	5
1	Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.					
2	Considero que al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.					
3	Considero más retador asumir funciones desafiantes.					
4	Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.					
5	Considero que al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.					
6	Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.					
7	Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.					

## ANEXO 3 CONSENTIMIENTO DE LA ENTIDAD

*CARCO*

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 11 de julio de 2022

Sra. Directora  
UE 401 Hospital III Goyeneche

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y presentarme; Mi nombre es Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure identificado con DNI N°44432454 y con código de matrícula N° 7002683824; estudiante del programa de MATERIA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de mi tesis para la obtención del grado de MAESTRA, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**"SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE  
ADMINISTRACIÓN EN UN HOSPITAL REGIONAL, 2023"**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso correspondiente como estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación, asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

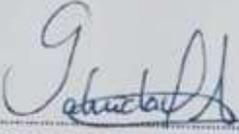
Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
OFICINA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL III G  
TRAMITE DOCUMENTAL

11 JUL 2022

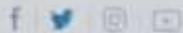
DNI: 59704317 Exp: 3743951

07 Julio 1040



Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure  
DNI N°44432454  
Código de matrícula N° 7002683824

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

  
[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

**ANEXO MATRIZ DE EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTO**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Sistema de Control Interno**” y “**Cuestionario de Desempeño laboral**”. 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>	<b>Dra. ODOÑA BEATRIZ PANCHE RODRIGUEZ</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor en ciencias de la educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada 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:**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento de la Variable 1 (Cuestionario de Sistema de Control Interno) Instrumento de la Variable 2 (Cuestionario de Desempeño laboral)
<b>Autora:</b>	C.P.C. Gabriela Ludeña Aucapure
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Investigador Formularios GOOGLE FORM con escala ordinal de tipo likert
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Oficina Ejecutiva de administración de un hospital regional
<b>Significación:</b>	<p>El objetivo general es determinar la relación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023; siendo los objetivos específicos el determinar el nivel del SCI desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023 y Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023. Para el logro de dichos objetivos se han diseñado los siguientes instrumentos:</p> <p>- <i>Instrumento de la Variable 1</i> (Cuestionario de Sistema de Control Interno), comprende 20 preguntas respecto sus tres dimensiones (Cultura Organizacional - 7 preguntas, Gestión de Riesgos - 7preguntas y Supervisión-6 preguntas ) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por : No adecuado (1), Regular (2), Suficiente (3), Adecuado (4), Muy adecuado (5)</p>

	<p>- <u>Instrumento de la Variable 2</u> (Cuestionario de Desempeño laboral) comprende 21 preguntas respecto sus tres dimensiones (Desempeño de tarea -7 preguntas, Desempeño contextual -7 preguntas y Desempeño Organizacional -7 preguntas) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por:</p> <p>Nunca (1) , Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>
--	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sistema de Control Interno	Cultura Organizacional Gestión de Riesgos Supervisión	El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.
Desempeño Laboral	Desempeño de tarea Desempeño Contextual Desempeño Organizacional	El desempeño laboral se define como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, permite determinar el nivel de ejecución, también es definida como la manera de como el personal trabaja eficazmente, para el logro de metas, en el marco de reglas básicas establecidos previamente. Chiavenato, I. (2001), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Sistema de Control Interno y Cuestionario de Desempeño laboral** elaborado por **Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure** en el **año 2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Sistema de Control Interno.....**

- Primera dimensión: Cultura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el estado situacional de las condiciones normativas y organizacionales de la entidad para el logro de los objetivos institucionales. (estructura orgánica, asignación de responsabilidades, canales de comunicación, procesos, entorno organizacional adecuado, prácticas, valores éticos y reglas de conducta)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno de Control	1. Considera que el control de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son:	4	4	4	
Entorno de Control	2. Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son:	4	4	4	
Entorno de Control	3. Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	4. Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	5. Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es:	4	4	4	
Información y Comunicación	6. Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es :	4	4	4	
Información y Comunicación	7. Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI , por parte de la entidad son :	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de Riesgos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de valoración y conocimiento de medidas de control de los factores o eventos que puedan afectar los objetivos institucionales y la prestación del servicio público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de riesgos	8. Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :	4	4	4	
Administración de riesgos	9. Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son:	4	4	4	
Administración de riesgos	10. Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son:	4	4	4	
Administración de riesgos	11. Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son :	4	4	4	
Actividades de control	12. Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son :	4	4	4	
Actividades de control	13. Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son :	4	4	4	
Administración de riesgos	14. Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es :	4	4	4	

- Primera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	15. Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera:	4	4	4	
Compromiso institucional	16. Considera que el registro y control de la deficiencia de control interno para su reporte al titular de la entidad son :	4	4	4	
Compromiso institucional	17. Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es:	4	4	4	
Compromiso institucional	18. Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es :	4	4	4	
Compromiso institucional	19. Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es :	4	4	4	
Compromiso institucional	20. Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es :	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Desempeño Laboral.....**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la rentabilidad real del personal por tarea asignada, competencias profesionales en la misma y tiempo invertido en la labor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y efectividad	1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.	4	4	4	
Eficiencia y efectividad	2. Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3. Considero que evito reprocesar las tareas asignadas, empelando la revisión detallada	4	4	4	
Calidad de trabajo	4. Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesarios invertidos.	4	4	4	
Planificación y organización	5. Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.	4	4	4	
Planificación y organización	6. Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.	4	4	4	
Planificación y organización	7. Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo.	4	4	4	

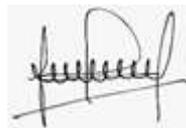
- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el ambiente emocional e interpersonal que rigen las conductas del personal, necesarios para facilitar las comunicaciones, las relaciones sociales y disminuir la tensión en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos de tareas asignadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interpersonal	8. Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.	4	4	4	
Interpersonal	9. Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.	4	4	4	
Interpersonal	10. Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	

Actitudes negativas	11. Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.	4	4	4	
Actitudes negativas	12. Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	
Comportamientos negativos	13. Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes	4	4	4	
Comportamientos negativos	14. Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.	4	4	4	

- Primera dimensión: Desempeño Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la competencia laboral, tanto en el desempeño de la tarea como los criterios de competencia en el trabajo, sin demandas competitivas y en función y de manera continua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizacional	15. Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.	4	4	4	
Organizacional	16. Considero que al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.	4	4	4	
Organizacional	17. Considero más retador asumir funciones desafiantes.	4	4	4	
Calidad	18. Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.	4	4	4	
Calidad	19. Considero que al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	20. Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	21. Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 09586832

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

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Sistema de Control Interno**” y “**Cuestionario de Desempeño laboral**”. 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>	<b>Dra. LUPE GRAUS CORTEZ</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor en ciencias de la educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada 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:(si corresponde)</b>	-----		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento de la Variable 1 (Cuestionario de Sistema de Control Interno) Instrumento de la Variable 2 (Cuestionario de Desempeño laboral)
<b>Autora:</b>	C.P.C. Gabriela Ludeña Aucapure
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Investigador Formularios GOOGLE FORM con escala ordinal de tipo likert
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Oficina Ejecutiva de administración de un hospital regional
<b>Significación:</b>	El objetivo general es determinar la relación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023; siendo los objetivos específicos el determinar el nivel del SCI desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023 y Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023. Para el logro de dichos objetivos se han diseñado los siguientes instrumentos:  - <i>Instrumento de la Variable 1</i> (Cuestionario de Sistema de Control Interno), comprende 20 preguntas respecto sus tres dimensiones (Cultura Organizacional - 7 preguntas, Gestión de Riesgos - 7 preguntas y Supervisión-6 preguntas ) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por : No adecuado (1), Regular (2), Suficiente (3), Adecuado (4), Muy adecuado (5)

	<p>- <u>Instrumento de la Variable 2</u> (Cuestionario de Desempeño laboral) comprende 21 preguntas respecto sus tres dimensiones (Desempeño de tarea -7 preguntas, Desempeño contextual -7 preguntas y Desempeño Organizacional -7 preguntas) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por:</p> <p>Nunca (1) , Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>
--	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sistema de Control Interno	Cultura Organizacional Gestión de Riesgos Supervisión	El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.
Desempeño Laboral	Desempeño de tarea Desempeño Contextual Desempeño Organizacional	El desempeño laboral se define como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, permite determinar el nivel de ejecución, también es definida como la manera de como el personal trabaja eficazmente, para el logro de metas, en el marco de reglas básicas establecidos previamente. Chiavenato, I. (2001), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Sistema de Control Interno y Cuestionario de Desempeño laboral** elaborado por **Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure** en el **año 2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Sistema de Control Interno.....**

- Primera dimensión: Cultura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el estado situacional de las condiciones normativas y organizacionales de la entidad para el logro de los objetivos institucionales. (estructura orgánica, asignación de responsabilidades, canales de comunicación, procesos, entorno organizacional adecuado, prácticas, valores éticos y reglas de conducta)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno de Control	1. Considera que el control de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son:	4	4	4	
Entorno de Control	2. Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son:	4	4	4	
Entorno de Control	3. Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	4. Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	5. Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es:	4	4	4	
Información y Comunicación	6. Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es :	4	4	4	
Información y Comunicación	7. Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI , por parte de la entidad son :	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de Riesgos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de valoración y conocimiento de medidas de control de los factores o eventos que puedan afectar los objetivos institucionales y la prestación del servicio público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de riesgos	8. Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :	4	4	4	
Administración de riesgos	9. Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son:	4	4	4	
Administración de riesgos	10. Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son:	4	4	4	
Administración de riesgos	11. Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son :	4	4	4	
Actividades de control	12. Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son :	4	4	4	
Actividades de control	13. Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son :	4	4	4	
Administración de riesgos	14. Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es :	4	4	4	

- Primera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	15. Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera:	4	4	4	
Compromiso institucional	16. Considera que el registro y control de la deficiencia de control interno para su reporte al titular de la entidad son :	4	4	4	
Compromiso institucional	17. Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es:	4	4	4	
Compromiso institucional	18. Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es :	4	4	4	
Compromiso institucional	19. Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es :	4	4	4	
Compromiso institucional	20. Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es :	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Desempeño Laboral.....**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la rentabilidad real del personal por tarea asignada, competencias profesionales en la misma y tiempo invertido en la labor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y efectividad	1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.	4	4	4	
Eficiencia y efectividad	2. Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3. Considero que evito reprocesar las tareas asignadas, empelando la revisión detallada	4	4	4	
Calidad de trabajo	4. Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesarios invertidos.	4	4	4	
Planificación y organización	5. Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.	4	4	4	
Planificación y organización	6. Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.	4	4	4	
Planificación y organización	7. Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el ambiente emocional e interpersonal que rigen las conductas del personal, necesarios para facilitar las comunicaciones, las relaciones sociales y disminuir la tensión en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos de tareas asignadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interpersonal	8. Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.	4	4	4	
Interpersonal	9. Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.	4	4	4	
Interpersonal	10. Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	

Actitudes negativas	11. Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.	4	4	4	
Actitudes negativas	12. Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	
Comportamientos negativos	13. Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes	4	4	4	
Comportamientos negativos	14. Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.	4	4	4	

- Primera dimensión: Desempeño Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la competencia laboral, tanto en el desempeño de la tarea como los criterios de competencia en el trabajo, sin demandas competitivas y en función y de manera continua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizacional	15. Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.	4	4	4	
Organizacional	16. Considero que al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.	4	4	4	
Organizacional	17. Considero más retador asumir funciones desafiantes.	4	4	4	
Calidad	18. Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.	4	4	4	
Calidad	19. Considero que al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	20. Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	21. Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.	4	4	4	



Firma del evaluador  
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 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

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Sistema de Control Interno**” y “**Cuestionario de Desempeño laboral**”. 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>	<b>Dr. Paul Paucar Llanos</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor en ciencias de la educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada 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:(si corresponde)</b>	-----		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento de la Variable 1 (Cuestionario de Sistema de Control Interno) Instrumento de la Variable 2 (Cuestionario de Desempeño laboral)
<b>Autora:</b>	C.P.C. Gabriela Ludeña Aucapure
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Investigador Formularios GOOGLE FORM con escala ordinal de tipo likert
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Oficina Ejecutiva de administración de un hospital regional
<b>Significación:</b>	El objetivo general es determinar la relación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023; siendo los objetivos específicos el determinar el nivel del SCI desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023 y Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023. Para el logro de dichos objetivos se han diseñado los siguientes instrumentos:  - <i>Instrumento de la Variable 1</i> (Cuestionario de Sistema de Control Interno), comprende 20 preguntas respecto sus tres dimensiones (Cultura Organizacional - 7 preguntas, Gestión de Riesgos - 7 preguntas y Supervisión-6 preguntas ) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por : No adecuado (1), Regular (2), Suficiente (3), Adecuado (4), Muy adecuado (5)

	<p>- <u>Instrumento de la Variable 2</u> (Cuestionario de Desempeño laboral) comprende 21 preguntas respecto sus tres dimensiones (Desempeño de tarea -7 preguntas, Desempeño contextual -7 preguntas y Desempeño Organizacional -7 preguntas) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por:</p> <p>Nunca (1) , Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>
--	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sistema de Control Interno	Cultura Organizacional Gestión de Riesgos Supervisión	El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.
Desempeño Laboral	Desempeño de tarea Desempeño Contextual Desempeño Organizacional	El desempeño laboral se define como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, permite determinar el nivel de ejecución, también es definida como la manera de como el personal trabaja eficazmente, para el logro de metas, en el marco de reglas básicas establecidos previamente. Chiavenato, I. (2001), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Sistema de Control Interno y Cuestionario de Desempeño laboral** elaborado por **Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure** en el **año 2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Sistema de Control Interno.....**

- Primera dimensión: Cultura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el estado situacional de las condiciones normativas y organizacionales de la entidad para el logro de los objetivos institucionales. (estructura orgánica, asignación de responsabilidades, canales de comunicación, procesos, entorno organizacional adecuado, prácticas, valores éticos y reglas de conducta)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno de Control	1. Considera que el control de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son:	4	4	4	
Entorno de Control	2. Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son:	4	4	4	
Entorno de Control	3. Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	4. Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	5. Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es:	4	4	4	
Información y Comunicación	6. Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es :	4	4	4	
Información y Comunicación	7. Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI , por parte de la entidad son :	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de Riesgos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de valoración y conocimiento de medidas de control de los factores o eventos que puedan afectar los objetivos institucionales y la prestación del servicio público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de riesgos	8. Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :	4	4	4	
Administración de riesgos	9. Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son:	4	4	4	
Administración de riesgos	10. Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son:	4	4	4	
Administración de riesgos	11. Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son :	4	4	4	
Actividades de control	12. Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son :	4	4	4	
Actividades de control	13. Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son :	4	4	4	
Administración de riesgos	14. Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es :	4	4	4	

- Primera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	15. Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera:	4	4	4	
Compromiso institucional	16. Considera que el registro y control de la deficiencia de control interno para su reporte al titular de la entidad son :	4	4	4	
Compromiso institucional	17. Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es:	4	4	4	
Compromiso institucional	18. Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es :	4	4	4	
Compromiso institucional	19. Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es :	4	4	4	
Compromiso institucional	20. Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es :	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Desempeño Laboral.....**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la rentabilidad real del personal por tarea asignada, competencias profesionales en la misma y tiempo invertido en la labor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y efectividad	1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.	4	4	4	
Eficiencia y efectividad	2. Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3. Considero que evito reprocesar las tareas asignadas, empelando la revisión detallada	4	4	4	
Calidad de trabajo	4. Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesarios invertidos.	4	4	4	
Planificación y organización	5. Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.	4	4	4	
Planificación y organización	6. Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.	4	4	4	
Planificación y organización	7. Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo.	4	4	4	

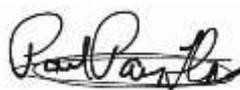
- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el ambiente emocional e interpersonal que rigen las conductas del personal, necesarios para facilitar las comunicaciones, las relaciones sociales y disminuir la tensión en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos de tareas asignadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interpersonal	8. Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.	4	4	4	
Interpersonal	9. Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.	4	4	4	
Interpersonal	10. Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	

Actitudes negativas	11. Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.	4	4	4	
Actitudes negativas	12. Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	
Comportamientos negativos	13. Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes	4	4	4	
Comportamientos negativos	14. Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.	4	4	4	

- Primera dimensión: Desempeño Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la competencia laboral, tanto en el desempeño de la tarea como los criterios de competencia en el trabajo, sin demandas competitivas y en función y de manera continua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizacional	15. Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.	4	4	4	
Organizacional	16. Considero que al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.	4	4	4	
Organizacional	17. Considero más retador asumir funciones desafiantes.	4	4	4	
Calidad	18. Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.	4	4	4	
Calidad	19. Considero que al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	20. Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	21. Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.	4	4	4	



Firma del evaluador  
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 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

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de Sistema de Control Interno**” y “**Cuestionario de Desempeño laboral**”. 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>	<b>Dr. Anibal Jara Aguirre</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor en ciencias de la educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada 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:(si corresponde)</b>	-----		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento de la Variable 1 (Cuestionario de Sistema de Control Interno) Instrumento de la Variable 2 (Cuestionario de Desempeño laboral)
<b>Autora:</b>	C.P.C. Gabriela Ludeña Aucapure
<b>Procedencia:</b>	Arequipa
<b>Administración:</b>	Investigador Formularios GOOGLE FORM con escala ordinal de tipo likert
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Oficina Ejecutiva de administración de un hospital regional
<b>Significación:</b>	El objetivo general es determinar la relación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023; siendo los objetivos específicos el determinar el nivel del SCI desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023 y Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023. Para el logro de dichos objetivos se han diseñado los siguientes instrumentos:  - <i>Instrumento de la Variable 1</i> (Cuestionario de Sistema de Control Interno), comprende 20 preguntas respecto sus tres dimensiones (Cultura Organizacional - 7 preguntas, Gestión de Riesgos - 7 preguntas y Supervisión-6 preguntas ) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por : No adecuado (1), Regular (2), Suficiente (3), Adecuado (4), Muy adecuado (5)

	<p>- <u>Instrumento de la Variable 2</u> (Cuestionario de Desempeño laboral) comprende 21 preguntas respecto sus tres dimensiones (Desempeño de tarea -7 preguntas, Desempeño contextual -7 preguntas y Desempeño Organizacional -7 preguntas) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por:</p> <p>Nunca (1) , Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>
--	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sistema de Control Interno	Cultura Organizacional Gestión de Riesgos Supervisión	El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.
Desempeño Laboral	Desempeño de tarea Desempeño Contextual Desempeño Organizacional	El desempeño laboral se define como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, permite determinar el nivel de ejecución, también es definida como la manera de como el personal trabaja eficazmente, para el logro de metas, en el marco de reglas básicas establecidos previamente. Chiavenato, I. (2001), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Sistema de Control Interno y Cuestionario de Desempeño laboral** elaborado por **Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure** en el **año 2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Sistema de Control Interno.....**

- Primera dimensión: Cultura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el estado situacional de las condiciones normativas y organizacionales de la entidad para el logro de los objetivos institucionales. (estructura orgánica, asignación de responsabilidades, canales de comunicación, procesos, entorno organizacional adecuado, prácticas, valores éticos y reglas de conducta)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno de Control	1. Considera que el control de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son:	4	4	4	
Entorno de Control	2. Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son:	4	4	4	
Entorno de Control	3. Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	4. Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es :	4	4	4	
Entorno de Control	5. Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es:	4	4	4	
Información y Comunicación	6. Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es :	4	4	4	
Información y Comunicación	7. Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI , por parte de la entidad son :	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión de Riesgos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de valoración y conocimiento de medidas de control de los factores o eventos que puedan afectar los objetivos institucionales y la prestación del servicio público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de riesgos	8. Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :	4	4	4	
Administración de riesgos	9. Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son:	4	4	4	
Administración de riesgos	10. Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son:	4	4	4	
Administración de riesgos	11. Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son :	4	4	4	
Actividades de control	12. Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son :	4	4	4	
Actividades de control	13. Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son :	4	4	4	
Administración de riesgos	14. Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es :	4	4	4	

- Primera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	15. Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera:	4	4	4	
Compromiso institucional	16. Considera que el registro y control de la deficiencia de control interno para su reporte al titular de la entidad son :	4	4	4	
Compromiso institucional	17. Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es:	4	4	4	
Compromiso institucional	18. Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es :	4	4	4	
Compromiso institucional	19. Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es :	4	4	4	
Compromiso institucional	20. Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es :	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Desempeño Laboral.....**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la rentabilidad real del personal por tarea asignada, competencias profesionales en la misma y tiempo invertido en la labor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y efectividad	1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.	4	4	4	
Eficiencia y efectividad	2. Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.	4	4	4	
Calidad de trabajo	3. Considero que evito reprocesar las tareas asignadas, empelando la revisión detallada	4	4	4	
Calidad de trabajo	4. Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesarios invertidos.	4	4	4	
Planificación y organización	5. Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.	4	4	4	
Planificación y organización	6. Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.	4	4	4	
Planificación y organización	7. Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el ambiente emocional e interpersonal que rigen las conductas del personal, necesarios para facilitar las comunicaciones, las relaciones sociales y disminuir la tensión en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos de tareas asignadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interpersonal	8. Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.	4	4	4	
Interpersonal	9. Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.	4	4	4	
Interpersonal	10. Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	

Actitudes negativas	11. Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.	4	4	4	
Actitudes negativas	12. Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.	4	4	4	
Comportamientos negativos	13. Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes	4	4	4	
Comportamientos negativos	14. Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.	4	4	4	

- Primera dimensión: Desempeño Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la competencia laboral, tanto en el desempeño de la tarea como los criterios de competencia en el trabajo, sin demandas competitivas y en función y de manera continua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizacional	15. Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.	4	4	4	
Organizacional	16. Considero que al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.	4	4	4	
Organizacional	17. Considero más retador asumir funciones desafiantes.	4	4	4	
Calidad	18. Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.	4	4	4	
Calidad	19. Considero que al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	20. Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.	4	4	4	
Orientación hacia resultados	21. Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.	4	4	4	



Firma del evaluador  
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





Significación:	<p>El objetivo general es determinar la relación que existe entre el SCI y desempeño laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023; siendo los objetivos específicos el determinar el nivel del SCI desde la perspectiva de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023 y Determinar el nivel del Desempeño Laboral de los colaboradores de la oficina ejecutiva de administración de un de un hospital estatal, 2023. Para el logro de dichos objetivos se han diseñado los siguientes instrumentos:</p> <p>- <i>Instrumento de la Variable 1</i> (Cuestionario de Sistema de Control Interno), comprende 20 preguntas respecto sus tres dimensiones (Cultura Organizacional - 7 preguntas, Gestión de Riesgos - 7 preguntas y Supervisión-6 preguntas ) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por : No adecuado (1), Regular (2), Suficiente (3), Adecuado (4), Muy adecuado (5)</p>
----------------	--



	<p>- <u>Instrumento de la Variable 2</u> (Cuestionario de Desempeño laboral) comprende 21 preguntas respecto sus tres dimensiones (Desempeño de tarea -7 preguntas, Desempeño contextual – 7 preguntas y Desempeño Organizacional -7 preguntas) se desarrolló el utilizando la Escala ordinal de tipo Likert compuesta por:</p> <p>Nunca (1) , Pocas veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)</p>
--	--

**4. Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Sistema de Control Interno	Cultura Organizacional Gestión de Riesgos Supervisión	El SCI es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos institucionales.
Desempeño Laboral	Desempeño de tarea Desempeño Contextual Desempeño Organizacional	El desempeño laboral se define como el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, permite determinar el nivel de ejecución, también es definida como la manera de como el personal trabaja eficazmente, para el logro de metas, en el marco de reglas básicas establecidos previamente. Chiavenato, I. (2001), lo define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario de Sistema de Control Interno y Cuestionario de Desempeño laboral** elaborado por **Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure** en el **año 2023** de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencia lo importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel



3. Moderado nivel
-------------------

4. Alto nivel
---------------



**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Sistema de Control Interno.....**

- Primera dimensión: Cultura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Establecer el estado situacional de las condiciones normativas y organizacionales de la entidad para el logro de los objetivos institucionales. (estructura orgánica, asignación de responsabilidades, canales de comunicación, procesos, entorno organizacional adecuado, prácticas, valores éticos y reglas de conducta)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entorno de Control	1. Considera que el control de las conductas de los colaboradores mediante la aplicación de las normas internas aprobadas son:				
Entorno de Control	2. Considera que el desarrollo y diseño de los procedimientos administrativos por la entidad son:				
Entorno de Control	3. Considera que la política de rechazo total y absoluto a cualquier tipo de ofrecimiento establecido por la entidad es :				
Entorno de Control	4. Considera que la designación responsables de las unidades orgánicas para el seguimiento de las metas y objetivos estratégicos, realizado por la entidad es :				
Entorno de Control	5. Considera que el reclutamiento de personal en la entidad, es:				
Información y Comunicación	6. Considera que la difusión del cumplimiento de objetivos, metas o resultados alcanzados es :				
Información y Comunicación	7. Considera que el número de capacitaciones de sensibilización sobre el SCI , por parte de la entidad son :				

- Segunda dimensión: Gestión de Riesgos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el grado de valoración y conocimiento de medidas de control de los factores o eventos que puedan afectar los objetivos institucionales y la prestación del servicio público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Administración de riesgos	8. Considera que la atención a los riesgos (fraude, corrupción, soborno, inconducta funcional, favorecimiento a un proveedor etc.) por parte de la entidad es :				
Administración de riesgos	9. Considera que las disposiciones, reglamentos y demás instrumentos para dar respuestas ante los riesgos identificados, en la entidad son:				
Administración de riesgos	10. Considera que los recursos que la entidad asigna a las unidades orgánicas para la atención de los riesgos son:				
Administración de riesgos	11. Considera que el número de charlas sobre gestión de riesgos brindados por la entidad son :				
Actividades de control	12. Considera que la revisión, análisis y adecuación de los procesos, para lograr una mayor eficiencia operativa, son :				
Actividades de control	13. Considera que los procedimientos para asegurar la confidencialidad y acceso a información clasificada de la entidad son :				
Administración de riesgos	14. Considera que la respuesta ante situaciones de desastre u otros incidentes por parte de la entidad es :				

- Primera dimensión: Supervisión
- Objetivos de la Dimensión: Dar cuenta de la implementación del SCI, a través del seguimiento a la ejecución de las medidas de remediación y control.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	15. Considera que la alta dirección promueve/desarrolla mecanismos efectivos para la supervisión y el cumplimiento de los objetivos, de manera:				
Compromiso institucional	16. Considera que el registro y control de la deficiencia de control interno para su reporte al titular de la entidad son :				
Compromiso institucional	17. Considera que el desarrollo de procesos para identificar responsables y documentar la mejora continua por parte de la entidad es:				
Compromiso institucional	18. Considera que la forma en la que la entidad reporta las medidas adoptadas producto de la implementación SCI, en los últimos doce meses, es :				
Compromiso institucional	19. Considera que la implementación del SCI como insumo para la toma de decisiones en la entidad es :				
Compromiso institucional	20. Considera que participación y protagonismo del órgano encargado de la implementación SCI respecto a supervisar las actividades efectuadas por las unidades orgánicas a cargo de la ejecución de las medidas de remediación y control, es :				

**Dimensiones del instrumento: ...Cuestionario de Desempeño Laboral.....**

- Primera dimensión: Desempeño de tarea
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la rentabilidad real del personal por tarea asignada, competencias profesionales en la misma y tiempo invertido en la labor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia y efectividad	1. Cuando termino con una tarea asignada, inmediatamente comienzo otra de manera proactiva.				
Eficiencia y efectividad	2. Cuando existe una situación complicada o adversa, la puedo resolver apropiadamente.				
Calidad de trabajo	3. Considero que evito reprocesar las tareas asignadas, empujando la revisión detallada				
Calidad de trabajo	4. Considero que el nivel de cumplimiento es el apropiado porque existe tiempo y esfuerzo necesarios invertidos.				
Planificación y organización	5. Considero que priorizo aquellas tareas o funciones que requieren menor tiempo.				
Planificación y organización	6. Considero que ante una emergencia evalúo sus posibles soluciones.				
Planificación y organización	7. Considero que el nivel de organización con que cuento para realizar mis funciones es óptimo.				

- Segunda dimensión: Desempeño Contextual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el ambiente emocional e interpersonal que rigen las conductas del personal, necesarios para facilitar las comunicaciones, las relaciones sociales y disminuir la tensión en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos de tareas asignadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interpersonal	8. Considero que mi autoconfianza en el trabajo es alta porque mi vida personal está organizada.				
Interpersonal	9. Considero que si me tensiono con una tarea específica, no puedo cumplir con las demás responsabilidades.				



Interpersonal	10. Considero que priorizo relajarme y evito dar mi mayor esfuerzo al momento de cumplir mis funciones.				
---------------	---	--	--	--	--



Actitud es negativas	11. Considero que los protocolos y requisitos del trabajo son fundamentales para la calidad de los mismos.				
Actitud es negativas	12. Considero que tengo comportamientos agresivos y negativos al momento de cumplir mis funciones.				
Comportamientos negativos	13. Considero que importante para mi vida el estricto cumplimiento de mi jornada laboral a pesar de las labores pendientes				
Comportamientos negativos	14. Considero que mis compañeros deben de prepararse y pedir menos ayuda dentro del trabajo.				

- Primera dimensión: Desempeño Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la competencia laboral, tanto en el desempeño de la tarea como los criterios de competencia en el trabajo, sin demandas competitivas y en función y de manera continua.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizacional	15. Considero que mi participación dentro del ambiente laboral es activa.				
Organizacional	16. Considero que al interior de la entidad, realizo varias actividades de manera apropiada.				
Organizacional	17. Considero más retador asumir funciones desafiantes.				
Calidad	18. Considero que mi trabajo es calificado como óptimo por mis pares y superiores.				
Calidad	19. Considero que al asignarme nuevas actividades o tareas, las realizo efectivamente.				
Orientación hacia resultados	20. Considero importante identificar previamente la meta u objetivo a alcanzar al momento de hacer mis funciones.				
Orientación hacia resultados	21. Considero que busco soluciones innovadoras para cumplir con los objetivos trazados.				

.....  
Dr. Carlos Ruben Palacios Huaraca

Firma del evaluador  
DNI 09125176

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

## ANEXO 5 RESULTADO DE SIMILITUD DE PROGRAMA TURNITIN

feedback studio - Google Chrome  
exTurnitin.com/esp/.../turn=10890224880lang=es5=152-1146320546

feedback studio Gabriela Estefanía Ludeña Aucapure | Sistema de control interno y desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023 -- /null < 88 de 253 >

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Sistema de control interno y desempeño laboral de la oficina ejecutiva de administración en un hospital regional, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**  
Ludeña Aucapure Gabriela Estefanía (orcid.org/0000-0002-8002-535X)

**ASESORES:**  
Dra. Panche Rodríguez Ordoña Beatriz (orcid.org/0000-0000-1829-1776)  
Dr. Díaz Molinari Javier Fernando (orcid.org/0000-0001-7638-4431)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Reforma y modernización del estado

CALLAO- PERÚ  
2023

**Resumen de coincidencias**  
**18 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	5 %
2	repositorio.uca.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
6	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uvs.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	acuerdonacional.pe Fuente de Internet	<1 %
9	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	documentos.mg.gov.br Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 50 Número de palabras: 11828 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 21°C Nublado 03:53 p.m. 28/08/2023

## ANEXO 6 CUADRO DE TRABAJO CON SPP

		CUADRO PARA TRABAJAR CON DATA PARA SPSS																																														
		1	2	3	4	5																1	2	3	4	5	6																					
		Variable 1. Sistema de Control Interno															Variable 2. Desempeño Laboral															correlación																
Número de perso	Dimensión 1. CULTURA ORGANIZACION	Dimensión 2. GESTION DE RIESGOS					Dimensión 3. SUPERVISION					Dimensión 1. DESEMPEÑO DE TAREAS					Dimensión 2. DESEMPEÑO CONTEXTUAL					Dimensión 3. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					AQUÍ SE SUMARÁ																					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	V1	V2	V1D1	V1D2	V1D3	
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	1	1	2	5	1	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	24	68	9	8	7
2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	5	5	3	5	4	4	5	4	3	1	4	1	3	2	5	5	4	5	5	4	4	36	81	15	12	9
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	54	77	23	15	16		
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	3	1	4	1	5	5	4	5	5	3	4	71	78	26	25	20	
5	4	2	4	4	4	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	50	86	22	13	15	
6	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	1	3	2	4	4	5	4	4	4	4	66	68	23	26	17	
7	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	4	5	4	2	3	2	4	4	2	3	3	1	3	1	4	4	3	4	3	3	5	28	67	12	7	9
8	1	1	1	1	4	3	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	4	4	3	5	5	5	5	5	2	3	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	36	89	13	14	9		
9	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	33	96	13	10	10			
10	2	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	5	1	4	2	4	4	4	4	4	3	38	72	16	10	12			
11	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	45	81	17	15	13		
12	3	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74	18	14	12	
13	4	3	3	2	4	3	1	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	2	1	4	1	2	4	4	4	5	4	5	5	5	62	77	20	22	20		
14	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	4	4	3	5	5	5	5	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	30	91	13	8	9				
15	2	2	4	2	2	2	1	4	4	3	2	3	4	1	4	4	2	2	2	2	4	4	5	5	4	4	5	5	2	1	5	1	5	1	5	4	5	4	4	4	52	82	15	21	16			
16	2	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	4	3	4	2	5	4	4	2	2	4	1	3	1	4	4	5	4	5	4	5	42	74	11	20	11		
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	101	13	14	14					
18	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	38	73	13	13	12		
19	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	24	76	9	7	8			
20	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	5	4	4	5	5	1	1	5	1	2	1	5	3	5	5	4	3	52	75	18	22	12			
21	2	3	4	1	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	5	5	5	4	3	5	2	5	5	5	1	1	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	50	86	15	18	17			
22	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	1	1	3	3	3	5	3	4	4	5	49	77	18	14	17			
23	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	5	3	4	4	4	2	2	1	2	2	5	5	4	4	3	4	39	71	14	13	12				
24	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	38	73	12	15	11		

	análisis correlacional
1 correlación %	perfecta
0,75 correlación	alta moderada
0,50 %	correlación moderada
0,25 %	correlación baja
0 correlación	variables son independientes
positivos	sr acepta la hipótesis positiva
negativo	rechaza la hipótesis alterna y se acepta si se relaciona

1 P1	Entorno de control
2 P2	Entorno de control
3 P3	Entorno de control
4 P4	Entorno de control
5 P5	Entorno de control
6 P6	Información y Comunicación
7 P7	Información y Comunicación
1 P8	Administración de riesgos
2 P9	Administración de riesgos
3 P10	Administración de riesgos
4 P11	Administración de riesgos
5 P12	Actividades de control
6 P13	Administración de riesgos
7 P14	Actividades de control
1 P15	Compromiso Institucional
2 P16	Compromiso Institucional
3 P17	Compromiso Institucional
4 P18	Compromiso Institucional
5 P19	Compromiso Institucional
6 P20	Compromiso Institucional
1 P21	Eficiencia y Efectividad
2 P22	Eficiencia y Efectividad
3 P23	Calidad de trabajo
4 P24	Calidad de trabajo
5 P25	Planificación y organización
6 P26	Planificación y organización
7 P27	Planificación y organización
8 P28	Interpersonal
9 P29	Interpersonal
10 P30	Interpersonal
11 P31	Actitudes Negativas
12 P32	Actitudes Negativas
13 P33	Comportamientos Negativos
14 P34	Comportamientos Negativos
15 P35	Organizacional
16 P36	Organizacional
17 P37	Organizacional
18 P38	Calidad
19 P39	Calidad
20 P40	Orientación a Resultados
21 P41	Orientación a Resultados
V1	SCI
V2	Desempeño Laboral
V1D1	Cultura organizacional
V1D2	Gestión de Riesgos
V1D3	Supervisión

## ANEXO 7 ESTADÍSTICAS SPSS

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 4530 días.

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19  
P20 P21 P22 P23 P24  
P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

## Fiabilidad

### Notas

Salida creada		06-AUG-2023 20:27:30
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador 00:00:00.00 Tiempo transcurrido 00:00:00.00

[ConjuntoDatos0]

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	41

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19  
P20 P21 P22 P23 P24  
P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Fiabilidad

### Notas

Salida creada	06-AUG-2023 20:31:27	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIV E SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

## Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	24	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Entorno de control	2,63	1,056	24
Entorno de control	2,29	,955	24
Entorno de control	2,46	,932	24
Entorno de control	2,00	,834	24
Entorno de control	2,29	1,122	24
Información y Comunicación	2,33	,761	24
Información y Comunicación	1,75	,847	24
Administración de riesgos	2,33	1,167	24
Administración de riesgos	2,21	1,062	24
Administración de riesgos	1,96	,806	24
Administración de riesgos	1,96	,908	24
Administración de riesgos	2,17	,816	24
Administración de riesgos	2,29	1,042	24
Administración de riesgos	1,92	,881	24
Compromiso Institucional	2,13	,900	24
Compromiso Institucional	2,04	,908	24
Compromiso Institucional	2,13	,680	24
Compromiso Institucional	2,04	,908	24
Compromiso Institucional	2,38	,770	24
Compromiso Institucional	2,13	,900	24
Eficiencia y Efectividad	4,33	,565	24
Eficiencia y Efectividad	4,25	,532	24
Calidad de trabajo	3,63	,770	24
Calidad de trabajo	4,29	,859	24
Planificación y organización	3,71	,908	24
Planificación y organización	4,13	,947	24
Planificación y organización	4,21	,779	24
Interpersonal	4,13	,947	24
Interpersonal	2,42	1,018	24
Interpersonal	2,29	1,334	24
Actitudes Negativas	3,96	,955	24

Actitudes Negativas	1,46	1,021	24
Comportamientos Negativos	3,50	1,251	24
Comportamientos Negativos	2,75	1,391	24
Organizacional	4,29	,690	24
Organizacional	4,42	,584	24
Organizacional	4,21	,721	24
Calidad	4,21	,658	24
Calidad	4,42	,654	24
Orientación a Resultados	4,08	,830	24
Orientación a Resultados	4,21	,833	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Entorno de control	119,67	202,667	,472	,859
Entorno de control	120,00	200,174	,625	,856
Entorno de control	119,83	205,710	,426	,861
Entorno de control	120,29	205,172	,506	,859
Entorno de control	120,00	201,391	,481	,859
Información y Comunicación	119,96	207,172	,466	,860
Información y Comunicación	120,54	215,650	,064	,868
Administración de riesgos	119,96	196,824	,604	,856
Administración de riesgos	120,08	200,167	,554	,857
Administración de riesgos	120,33	206,145	,482	,860
Administración de riesgos	120,33	204,580	,483	,859
Administración de riesgos	120,12	201,853	,665	,856
Administración de riesgos	120,00	204,261	,423	,861
Administración de riesgos	120,37	206,592	,418	,861
Compromiso Institucional	120,17	202,058	,590	,857
Compromiso Institucional	120,25	204,804	,474	,860
Compromiso Institucional	120,17	207,275	,522	,860
Compromiso Institucional	120,25	202,283	,575	,858
Compromiso Institucional	119,92	205,645	,531	,859
Compromiso Institucional	120,17	203,275	,541	,858

Eficiencia y Efectividad	117,96	213,955	,223	,864
Eficiencia y Efectividad	118,04	212,303	,347	,863
Calidad de trabajo	118,67	211,971	,241	,864
Calidad de trabajo	118,00	209,217	,322	,863
Planificación y organización	118,58	211,123	,228	,865
Planificación y organización	118,17	205,275	,434	,860
Planificación y organización	118,08	211,645	,252	,864
Interpersonal	118,17	206,667	,382	,862
Interpersonal	119,87	212,897	,135	,867
Interpersonal	120,00	216,870	-,018	,873
Actitudes Negativas	118,33	212,667	,157	,866
Actitudes Negativas	120,83	212,754	,140	,867
Comportamientos Negativos	118,79	205,998	,289	,864
Comportamientos Negativos	119,54	212,868	,078	,871
Organizacional	118,00	213,130	,216	,864
Organizacional	117,87	215,418	,128	,866
Organizacional	118,08	211,906	,263	,864
Calidad	118,08	215,384	,111	,866
Calidad	117,87	210,288	,382	,862
Orientación a Resultados	118,21	212,694	,189	,865
Orientación a Resultados	118,08	215,471	,073	,867

### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
122,29	217,955	14,763	41

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17
P18 P19 P20 P21
P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40
P41
```

```
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE
```

```
/HISTOGRAM NORMAL
```

```
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frecuencias

## Notas

Salida creada		06-AUG-2023 20:34:20
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis	<pre> FRECUENCIAS VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21       P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40 P41       /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MEAN MEDIAN MODE       /HISTOGRAM NORMAL       /ORDER=ANALYSIS.           </pre>	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:10.98
	Tiempo transcurrido	00:00:07.15

## Estadísticos

		Entorno de control				
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,63	2,29	2,46	2,00	2,29
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2	2
Desv. Desviación		1,056	,955	,932	,834	1,122
Varianza		1,114	,911	,868	,696	1,259
Rango		3	3	3	3	3

### Estadísticos

		Información y Comunicación	Información y Comunicación	Administración de riesgos	Administración de riesgos	Administración de riesgos
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		2,33	1,75	2,33	2,21	1,96
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	1	2	2	2
Desv. Desviación		,761	,847	1,167	1,062	,806
Varianza		,580	,717	1,362	1,129	,650
Rango		3	3	3	3	3

### Estadísticos

		Administración de riesgos	Administración de riesgos	Administración de riesgos	Administración de riesgos	Compromiso Institucional
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		1,96	2,17	2,29	1,92	2,13
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2	2
Desv. Desviación		,908	,816	1,042	,881	,900
Varianza		,824	,667	1,085	,775	,810
Rango		3	3	3	3	3

### Estadísticos

		Compromiso Institucional				
N	Válido	24	24	24	24	24

Perdidos	0	0	0	0	0
Media	2,04	2,13	2,04	2,38	2,13
Mediana	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moda	2	2	2	2	2
Desv. Desviación	,908	,680	,908	,770	,900
Varianza	,824	,462	,824	,592	,810
Rango	3	3	3	4	4

### Estadísticos

		Eficiencia y Efectividad	Eficiencia y Efectividad	Calidad de trabajo	Calidad de trabajo	Planificación y organización
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,33	4,25	3,63	4,29	3,71
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,50	4,00
Moda		4	4	3 <sup>a</sup>	5	4
Desv. Desviación		,565	,532	,770	,859	,908
Varianza		,319	,283	,592	,737	,824
Rango		2	2	3	3	3

### Estadísticos

		Planificación y organización	Planificación y organización	Interpersonal	Interpersonal	Interpersonal
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,13	4,21	4,13	2,42	2,29
Mediana		4,00	4,00	4,00	2,00	2,00
Moda		4	4	4	2	1 <sup>a</sup>
Desv. Desviación		,947	,779	,947	1,018	1,334
Varianza		,897	,607	,897	1,036	1,781
Rango		3	3	4	4	4

### Estadísticos

		Actitudes Negativas	Actitudes Negativas	Comportamientos Negativos	Comportamientos Negativos	Organizacional
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,96	1,46	3,50	2,75	4,29
Mediana		4,00	1,00	3,50	2,50	4,00

Moda	4	1	5	2	4
Desv. Desviación	,955	1,021	1,251	1,391	,690
Varianza	,911	1,042	1,565	1,935	,476
Rango	3	4	4	4	2

### Estadísticos

		Organizacional	Organizacional	Calidad	Calidad	Orientación a Resultados
N	Válido	24	24	24	24	24
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		4,42	4,21	4,21	4,42	4,08
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,50	4,00
Moda		4	4	4	5	4
Desv. Desviación		,584	,721	,658	,654	,830
Varianza		,341	,520	,433	,428	,688
Rango		2	2	2	2	3

### Estadísticos

		Orientación a Resultados
N	Válido	24
	Perdidos	0
Media		4,21
Mediana		4,00
Moda		4 <sup>a</sup>
Desv. Desviación		,833
Varianza		,694
Rango		3

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

## Tabla de frecuencia

### Entorno de control

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	No adecuado	3	12,5	12,5	12,5
	Regular	10	41,7	41,7	54,2
	Suficiente	4	16,7	16,7	70,8
	Adecuado	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Entorno de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	4	16,7	16,7	16,7
	Regular	13	54,2	54,2	70,8
	Suficiente	3	12,5	12,5	83,3
	Adecuado	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Entorno de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	3	12,5	12,5	12,5
	Regular	11	45,8	45,8	58,3
	Suficiente	6	25,0	25,0	83,3
	Adecuado	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Entorno de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	6	25,0	25,0	25,0
	Regular	14	58,3	58,3	83,3
	Suficiente	2	8,3	8,3	91,7
	Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Entorno de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	7	29,2	29,2	29,2
	Regular	8	33,3	33,3	62,5
	Suficiente	4	16,7	16,7	79,2
	Adecuado	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Información y Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	3	12,5	12,5	12,5
	Regular	11	45,8	45,8	58,3
	Suficiente	9	37,5	37,5	95,8
	Adecuado	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Información y Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	11	45,8	45,8	45,8
	Regular	9	37,5	37,5	83,3
	Suficiente	3	12,5	12,5	95,8
	Adecuado	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	7	29,2	29,2	29,2
	Regular	8	33,3	33,3	62,5
	Suficiente	3	12,5	12,5	75,0
	Adecuado	6	25,0	25,0	100,0

Total	24	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	7	29,2	29,2	29,2
	Regular	9	37,5	37,5	66,7
	Suficiente	4	16,7	16,7	83,3
	Adecuado	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	7	29,2	29,2	29,2
	Regular	12	50,0	50,0	79,2
	Suficiente	4	16,7	16,7	95,8
	Adecuado	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	8	33,3	33,3	33,3
	Regular	11	45,8	45,8	79,2
	Suficiente	3	12,5	12,5	91,7
	Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	4	16,7	16,7	16,7

Regular	14	58,3	58,3	75,0
Suficiente	4	16,7	16,7	91,7
Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	6	25,0	25,0	25,0
	Regular	9	37,5	37,5	62,5
	Suficiente	5	20,8	20,8	83,3
	Adecuado	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	8	33,3	33,3	33,3
	Regular	12	50,0	50,0	83,3
	Suficiente	2	8,3	8,3	91,7
	Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	6	25,0	25,0	25,0
	Regular	11	45,8	45,8	70,8
	Suficiente	5	20,8	20,8	91,7
	Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	7	29,2	29,2	29,2
	Regular	11	45,8	45,8	75,0
	Suficiente	4	16,7	16,7	91,7
	Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	3	12,5	12,5	12,5
	Regular	16	66,7	66,7	79,2
	Suficiente	4	16,7	16,7	95,8
	Adecuado	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	7	29,2	29,2	29,2
	Regular	11	45,8	45,8	75,0
	Suficiente	4	16,7	16,7	91,7
	Adecuado	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	1	4,2	4,2	4,2
	Regular	15	62,5	62,5	66,7
	Suficiente	7	29,2	29,2	95,8
	Muy adecuado	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No adecuado	5	20,8	20,8	20,8
	Regular	13	54,2	54,2	75,0
	Suficiente	5	20,8	20,8	95,8
	Muy adecuado	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Eficiencia y Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Casi siempre	14	58,3	58,3	62,5
	Siempre	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Eficiencia y Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Casi siempre	16	66,7	66,7	70,8
	Siempre	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	10	41,7	41,7	45,8
	Casi siempre	10	41,7	41,7	87,5
	Siempre	3	12,5	12,5	100,0

Total	24	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

### Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	3	12,5	12,5	16,7
	Casi siempre	8	33,3	33,3	50,0
	Siempre	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Planificación y organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	2	8,3	8,3	8,3
	Algunas veces	8	33,3	33,3	41,7
	Casi siempre	9	37,5	37,5	79,2
	Siempre	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Planificación y organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	3	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	12	50,0	50,0	62,5
	Siempre	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Planificación y organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	2	8,3	8,3	12,5

Casi siempre	12	50,0	50,0	62,5
Siempre	9	37,5	37,5	100,0
Total	24	100,0	100,0	

### Interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	3	12,5	12,5	16,7
	Casi siempre	11	45,8	45,8	62,5
	Siempre	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16,7	16,7	16,7
	Pocas veces	10	41,7	41,7	58,3
	Algunas veces	7	29,2	29,2	87,5
	Casi siempre	2	8,3	8,3	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	33,3	33,3	33,3
	Pocas veces	8	33,3	33,3	66,7
	Algunas veces	4	16,7	16,7	83,3
	Casi siempre	1	4,2	4,2	87,5
	Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Actitudes Negativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	2	8,3	8,3	8,3
	Algunas veces	5	20,8	20,8	29,2
	Casi siempre	9	37,5	37,5	66,7
	Siempre	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Actitudes Negativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	75,0	75,0	75,0
	Pocas veces	4	16,7	16,7	91,7
	Casi siempre	1	4,2	4,2	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Comportamientos Negativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Pocas veces	5	20,8	20,8	25,0
	Algunas veces	6	25,0	25,0	50,0
	Casi siempre	5	20,8	20,8	70,8
	Siempre	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Comportamientos Negativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	20,8	20,8	20,8
	Pocas veces	7	29,2	29,2	50,0
	Algunas veces	5	20,8	20,8	70,8

	Casi siempre	3	12,5	12,5	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	11	45,8	45,8	58,3
	Siempre	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Casi siempre	12	50,0	50,0	54,2
	Siempre	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	11	45,8	45,8	62,5
	Siempre	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

### Calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	13	54,2	54,2	66,7

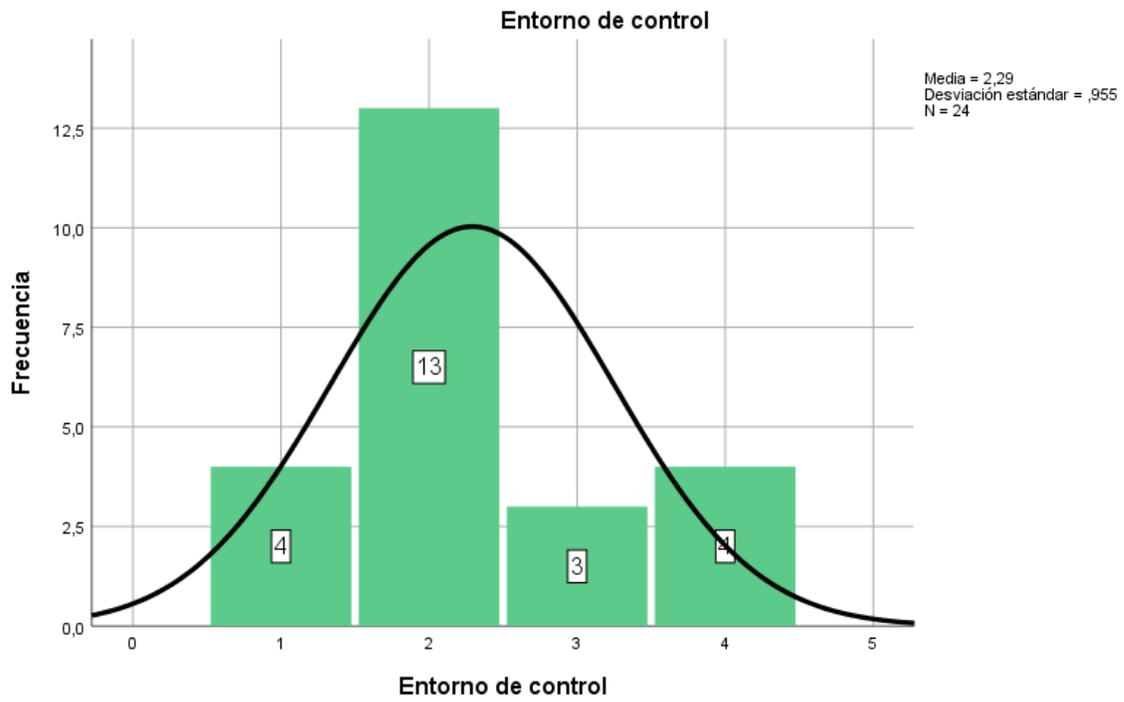
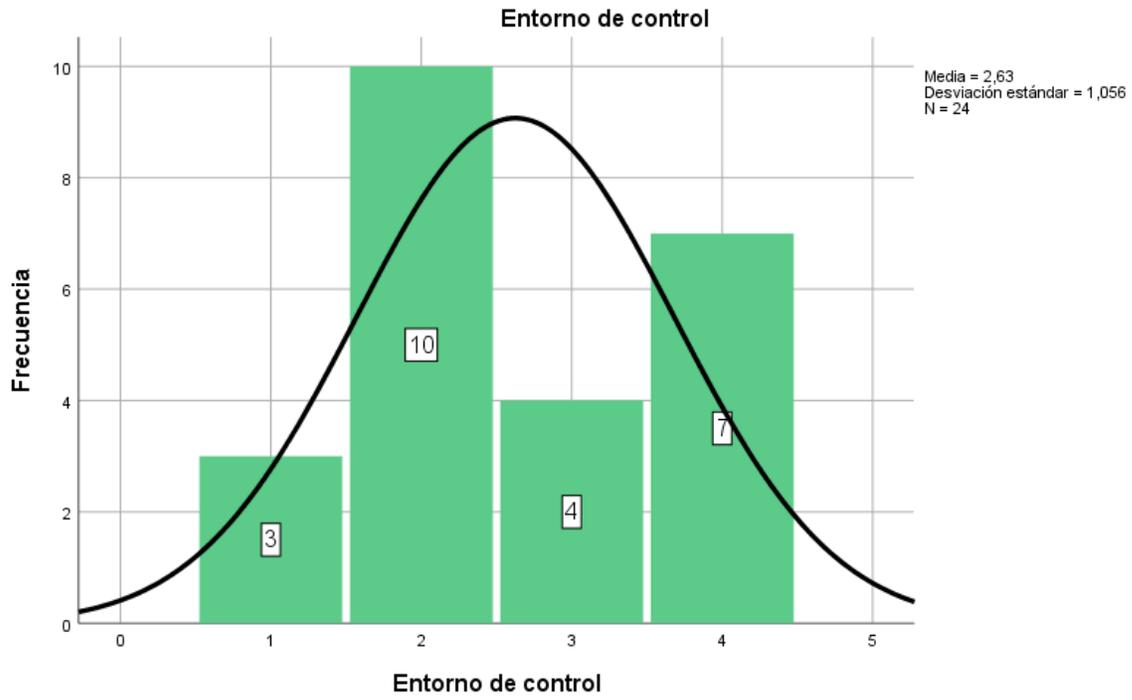
Siempre	8	33,3	33,3	100,0
Total	24	100,0	100,0	

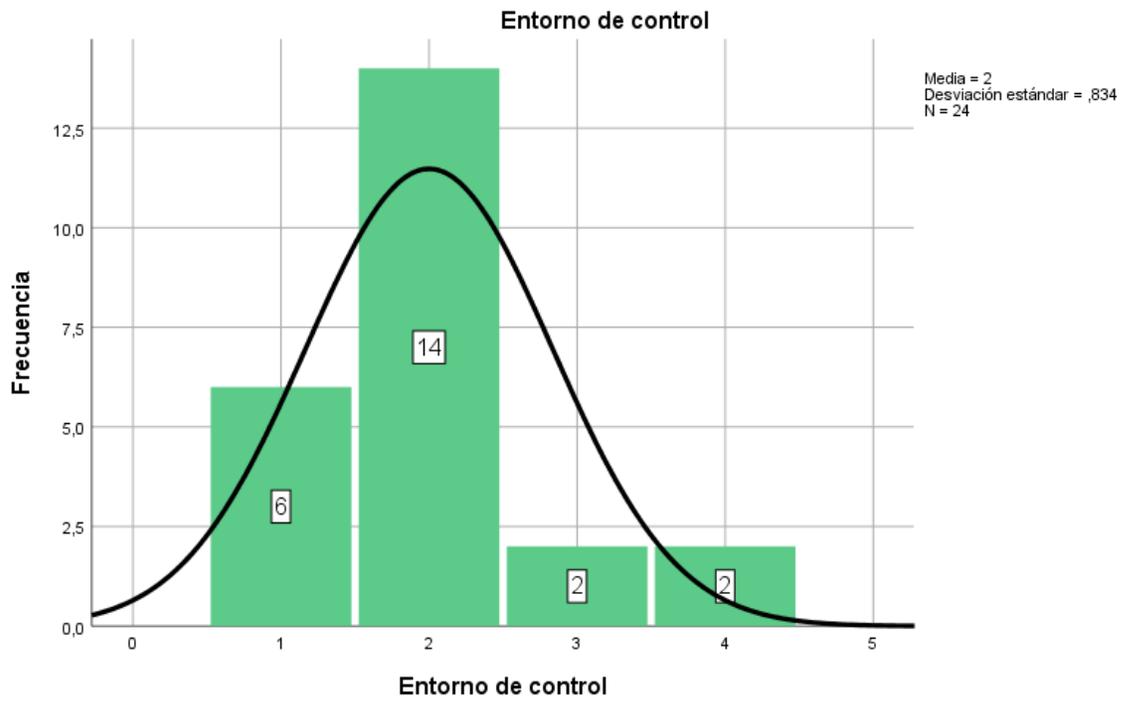
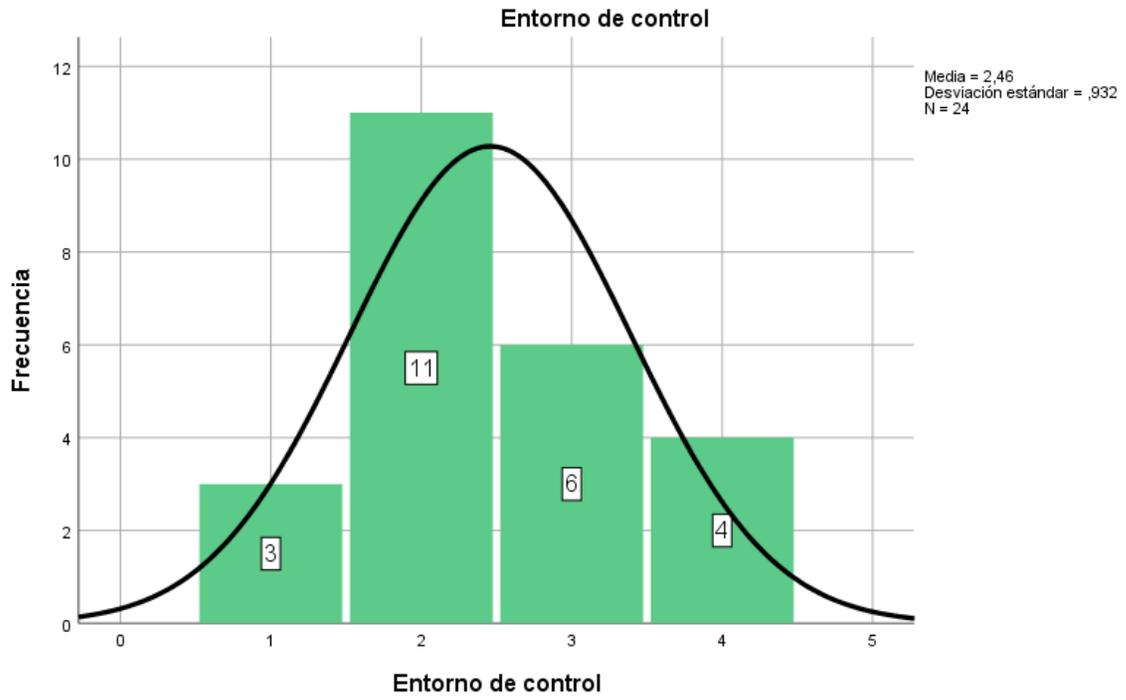
		<b>Calidad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	10	41,7	41,7	50,0
	Siempre	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

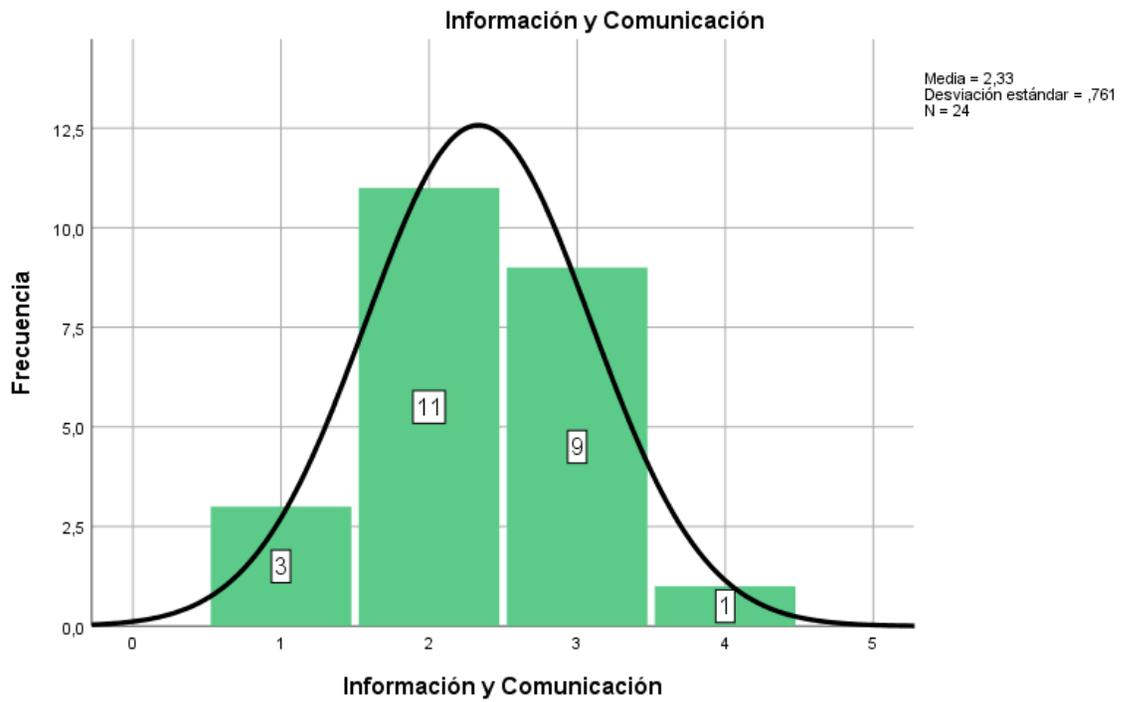
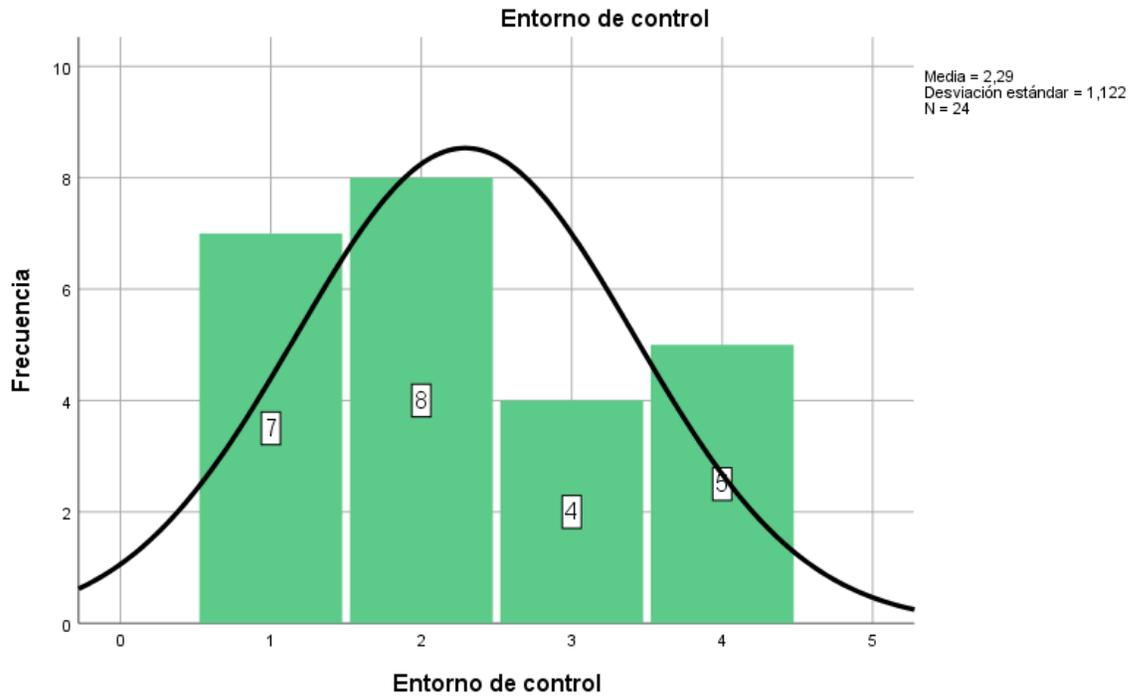
		<b>Orientación a Resultados</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	4	16,7	16,7	20,8
	Casi siempre	11	45,8	45,8	66,7
	Siempre	8	33,3	33,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

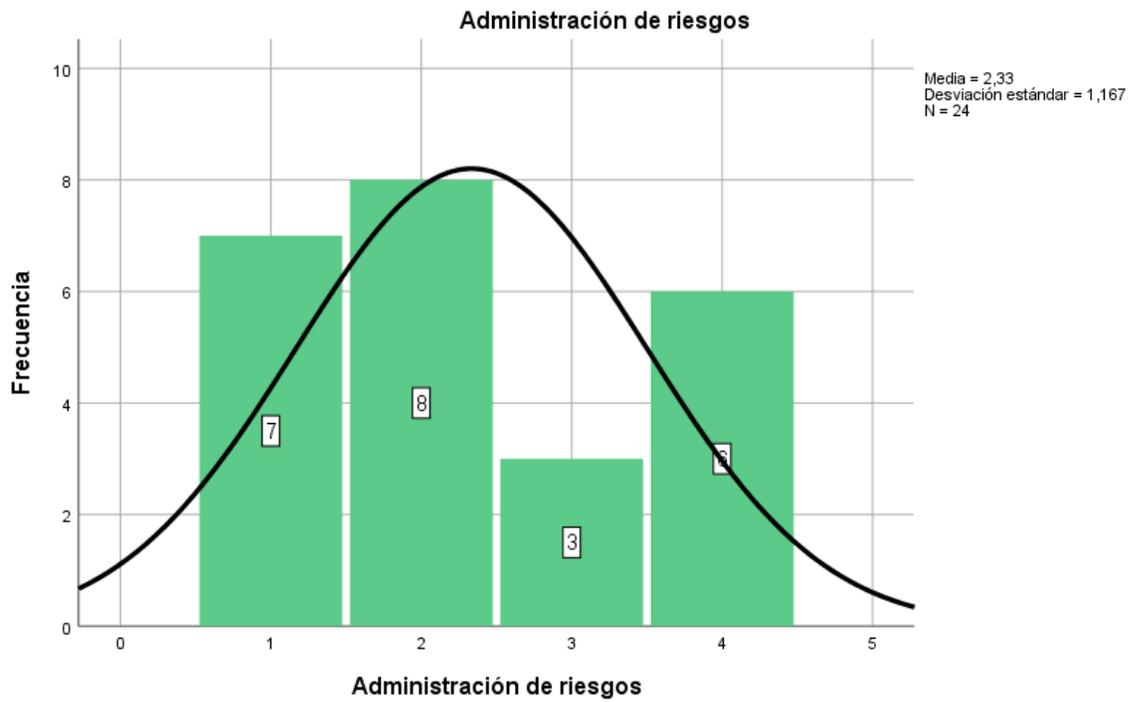
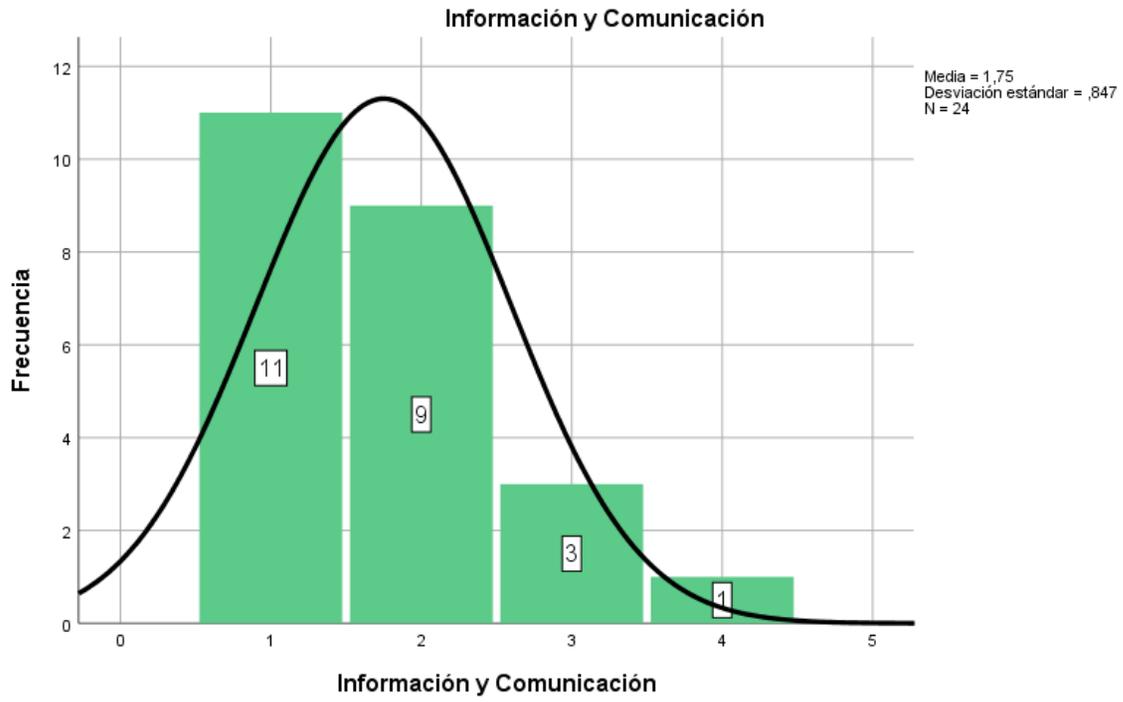
		<b>Orientación a Resultados</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	3	12,5	12,5	16,7
	Casi siempre	10	41,7	41,7	58,3
	Siempre	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

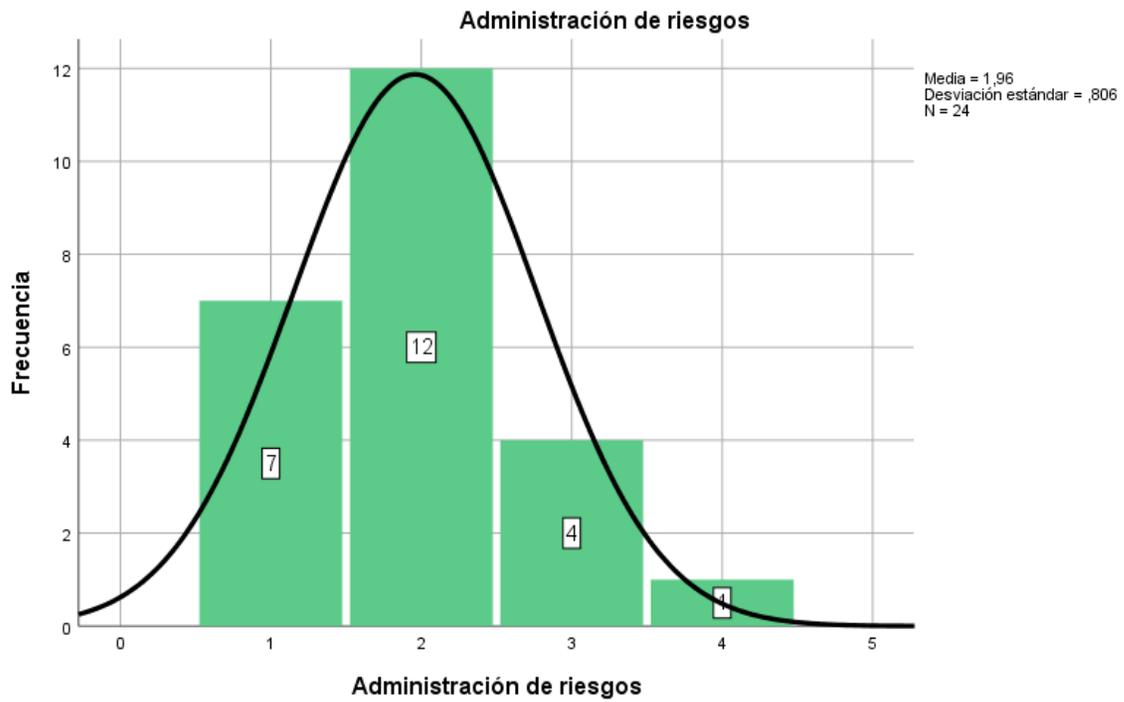
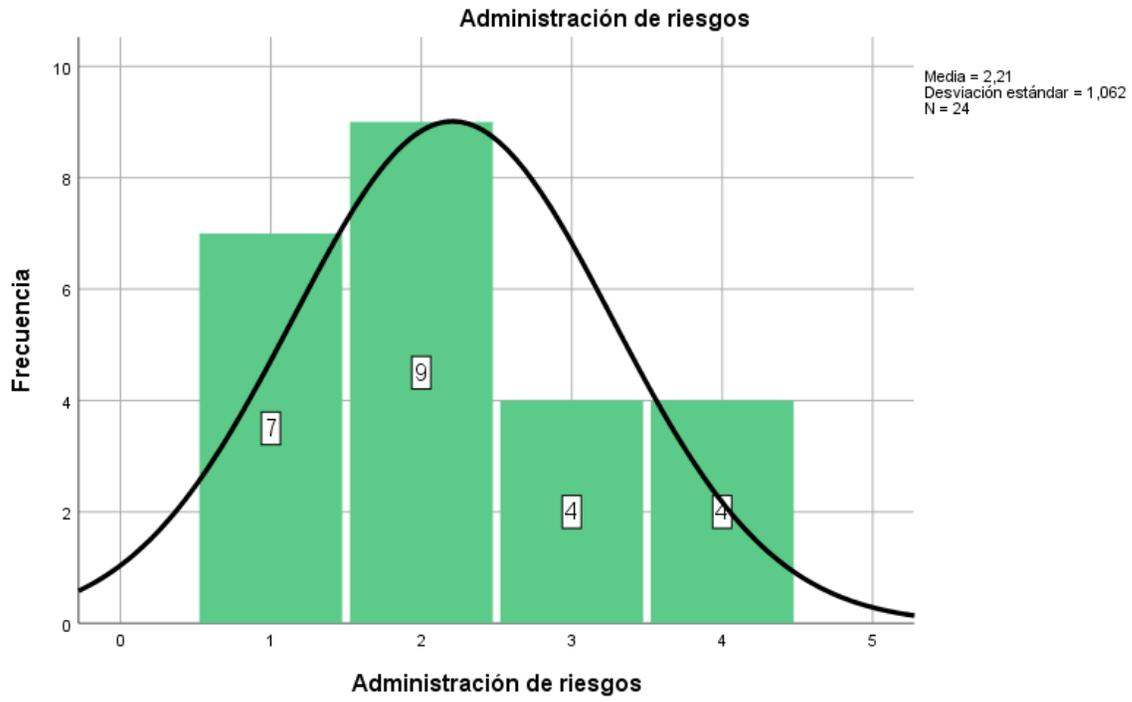
## Histograma

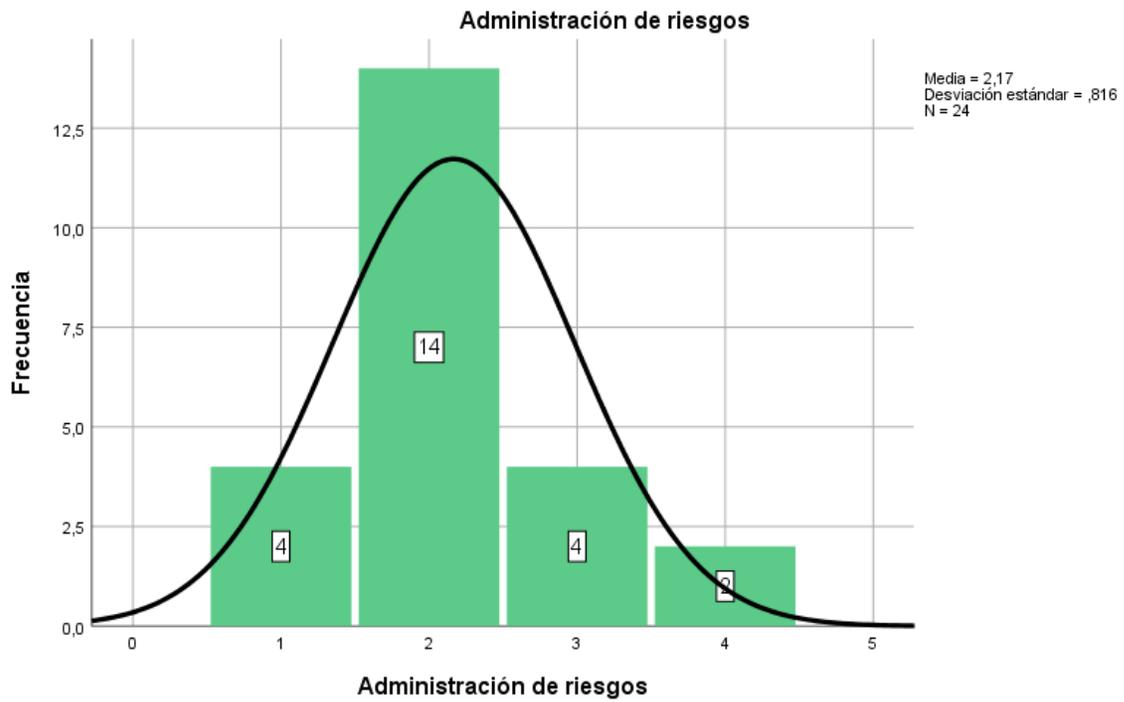
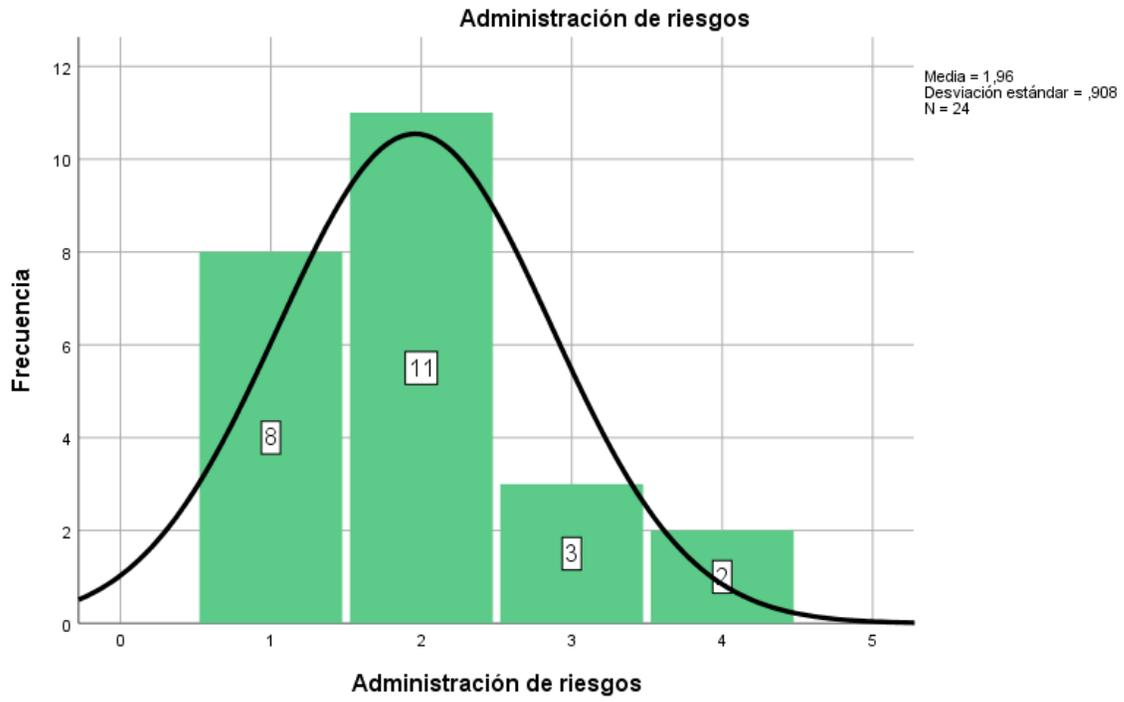


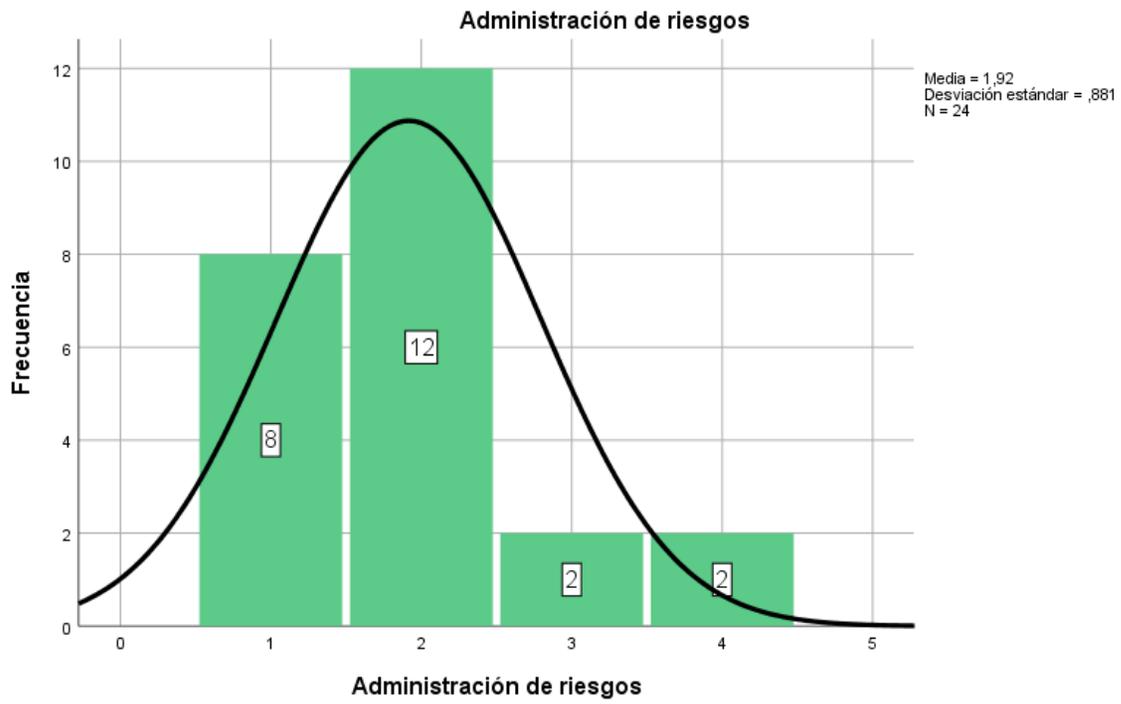
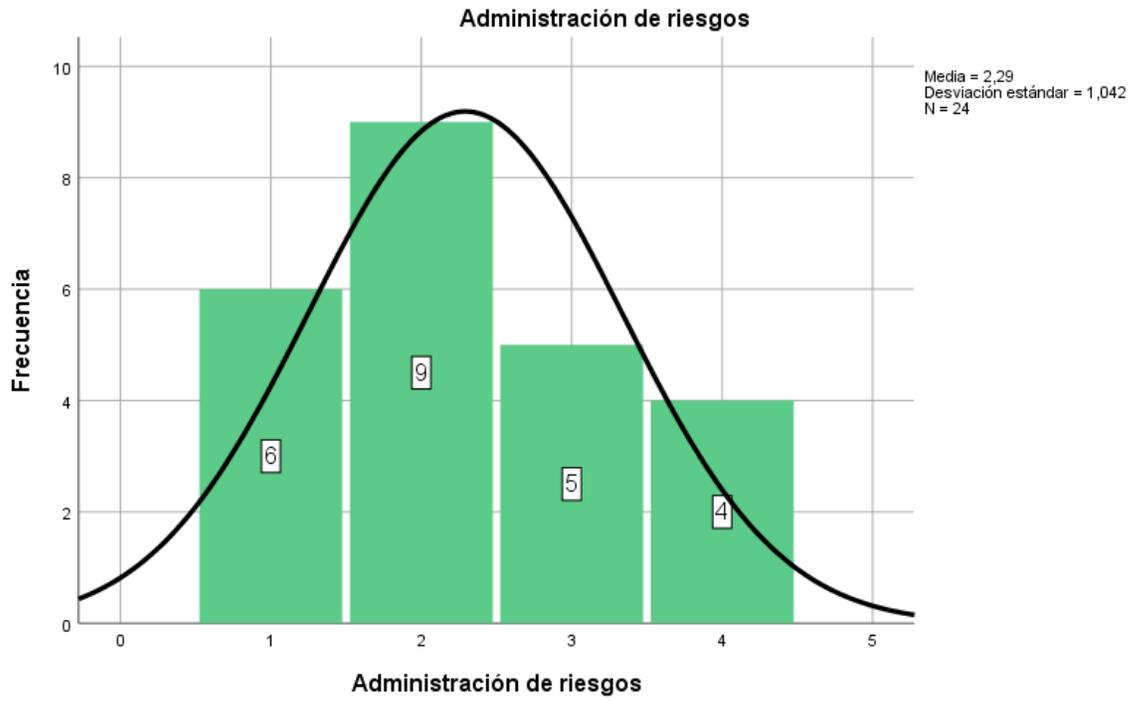


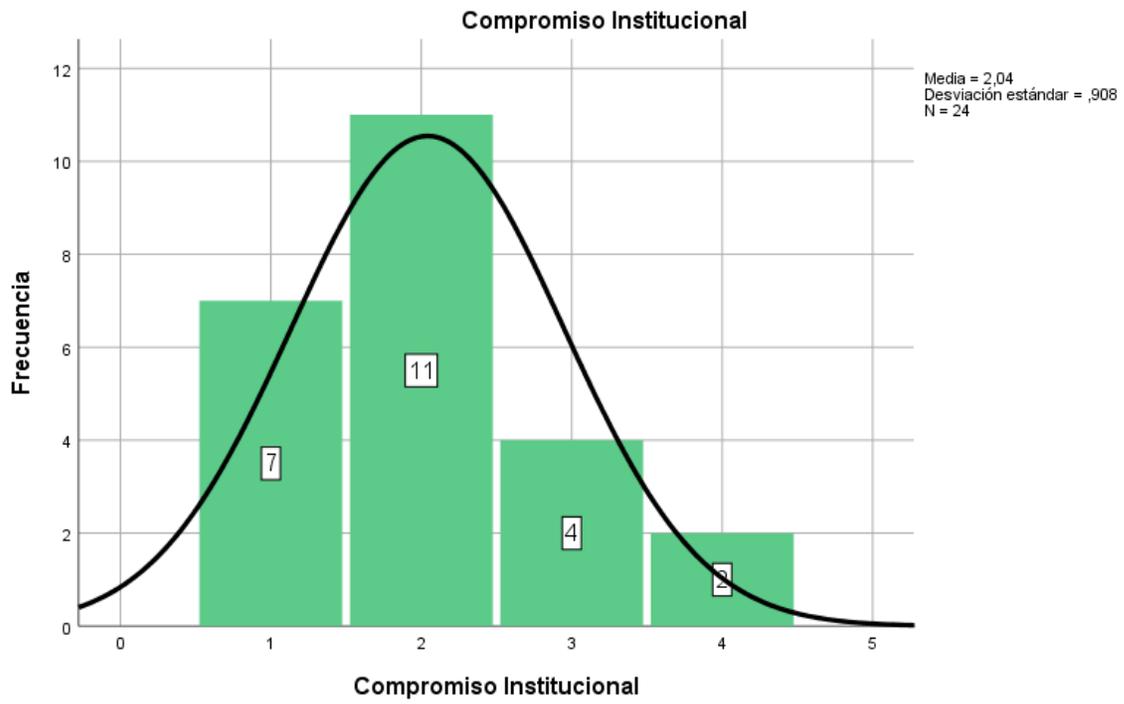
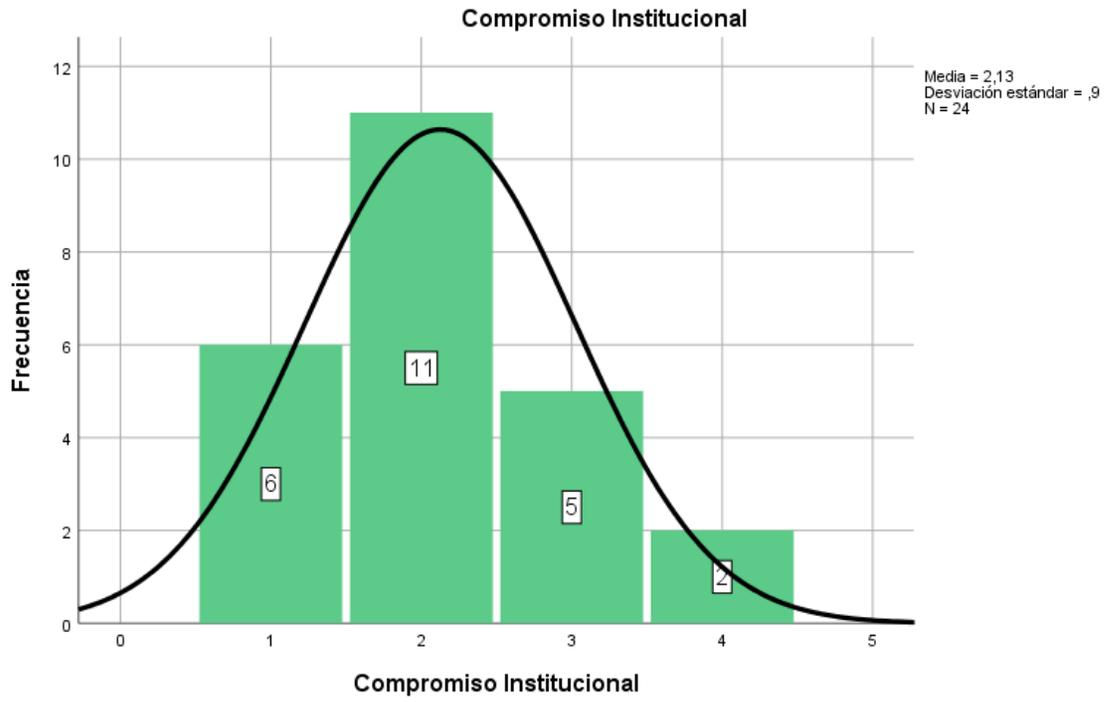


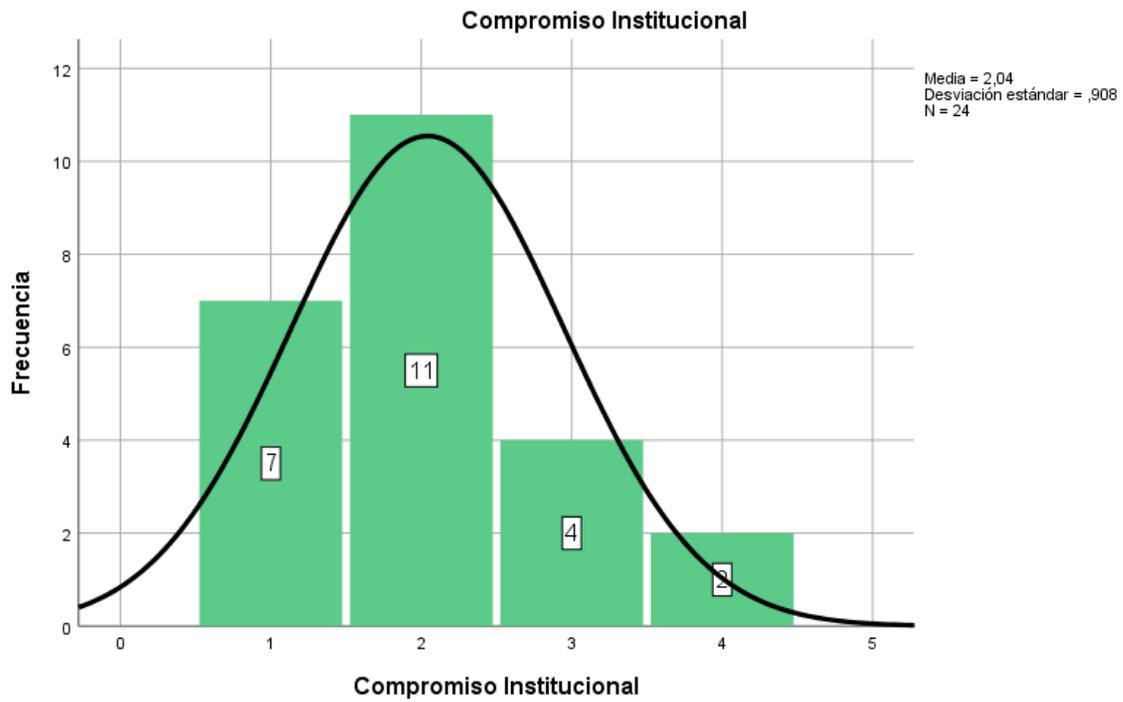
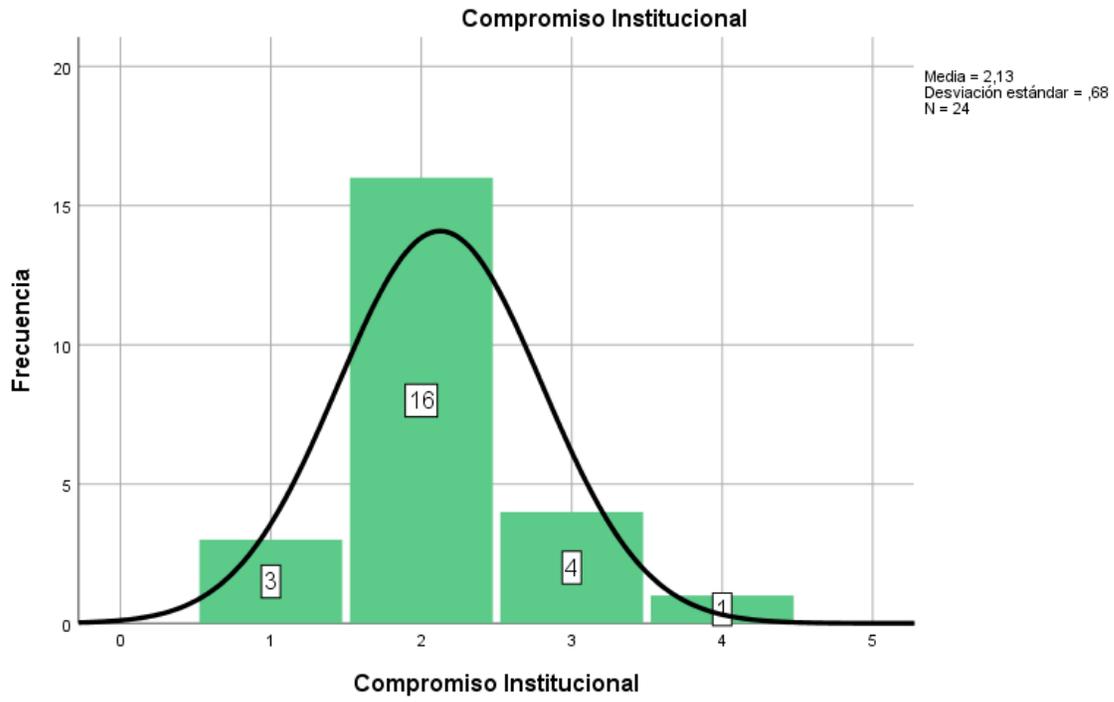


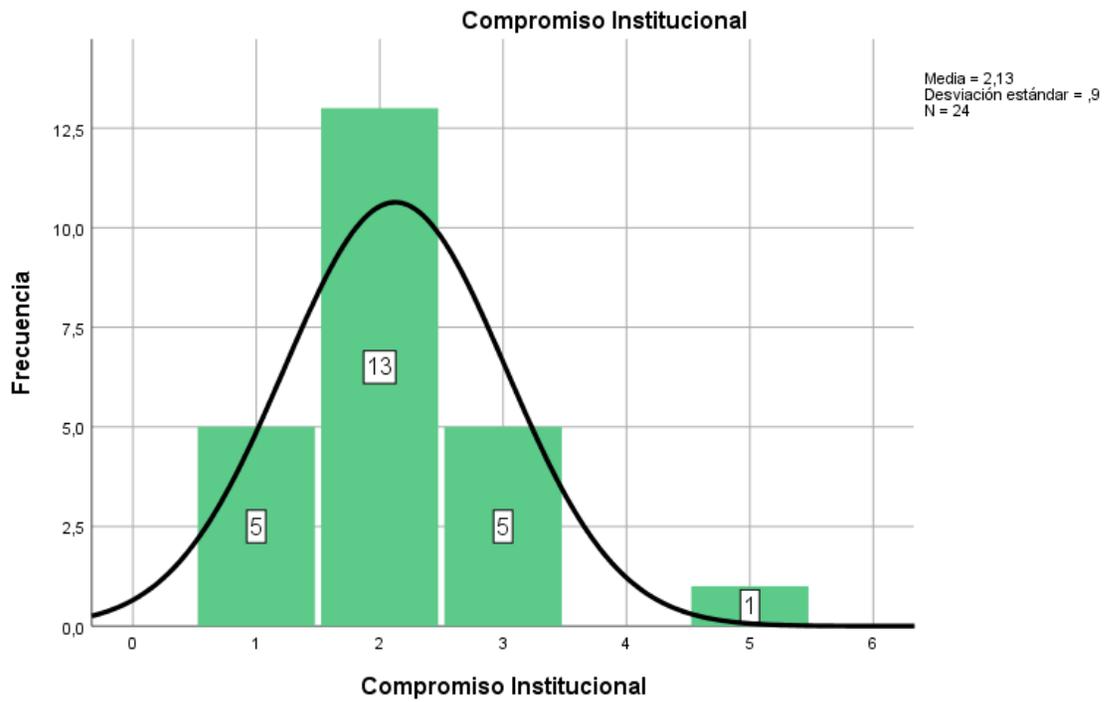
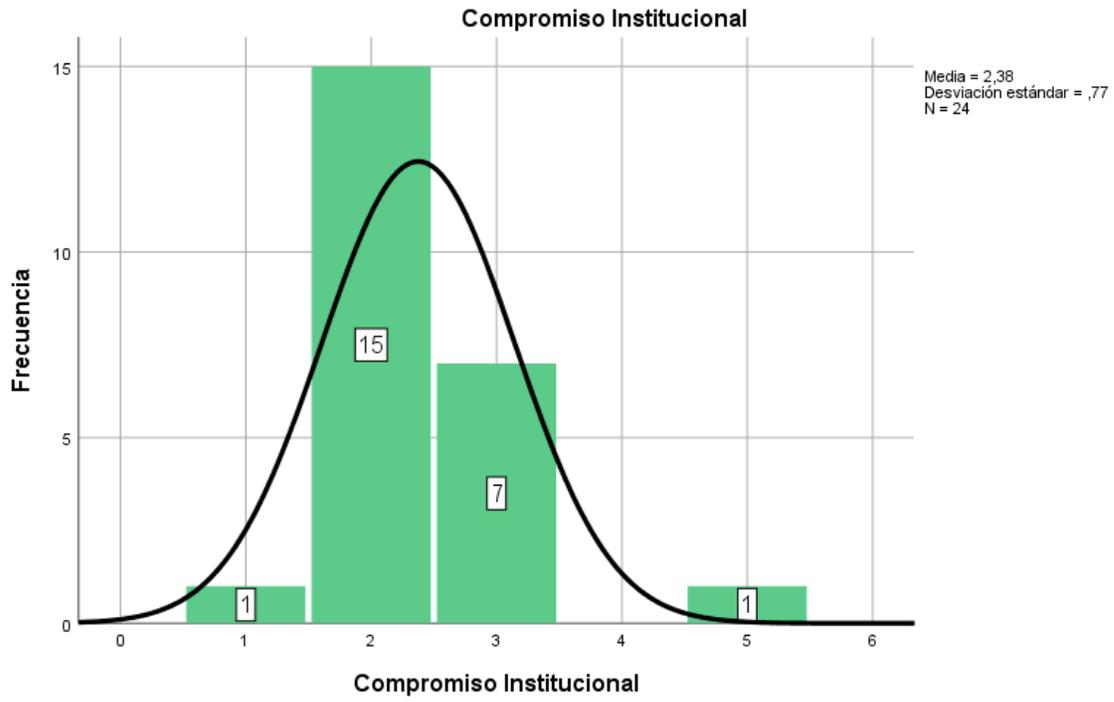


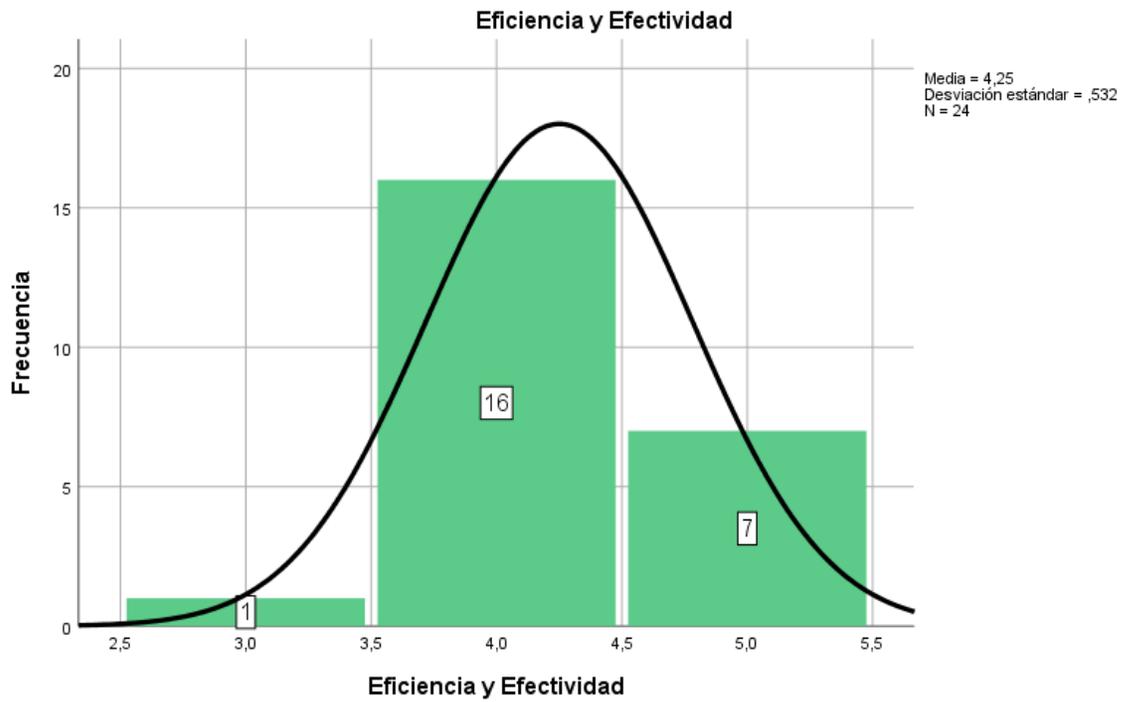
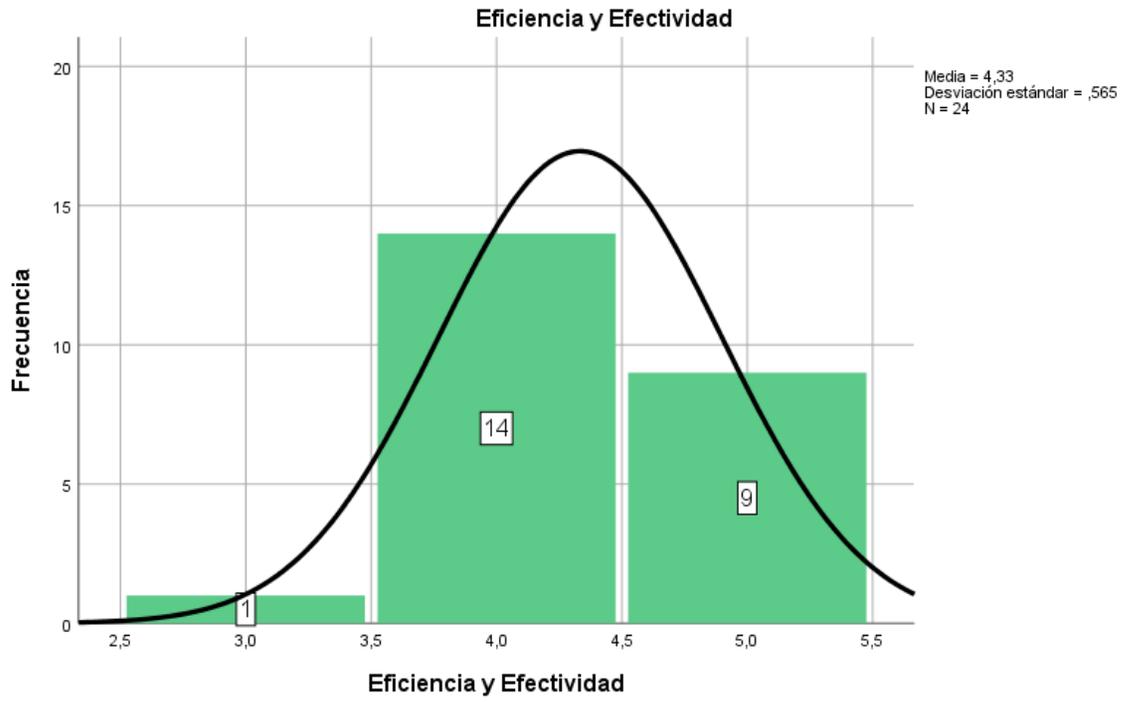


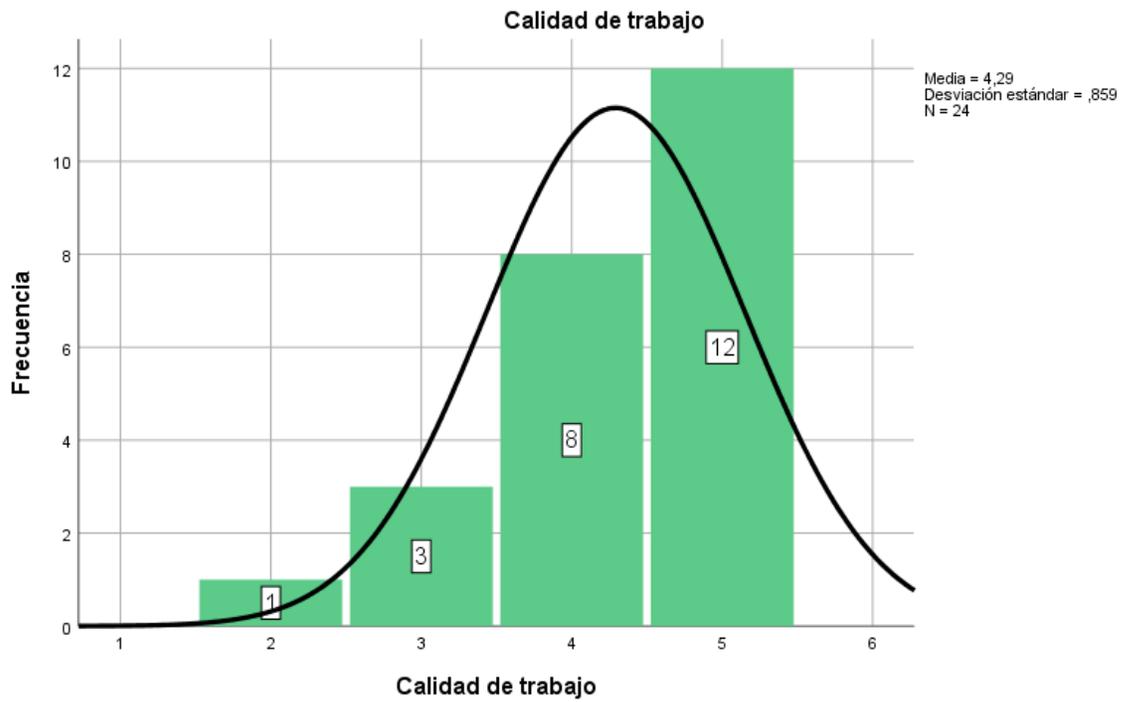
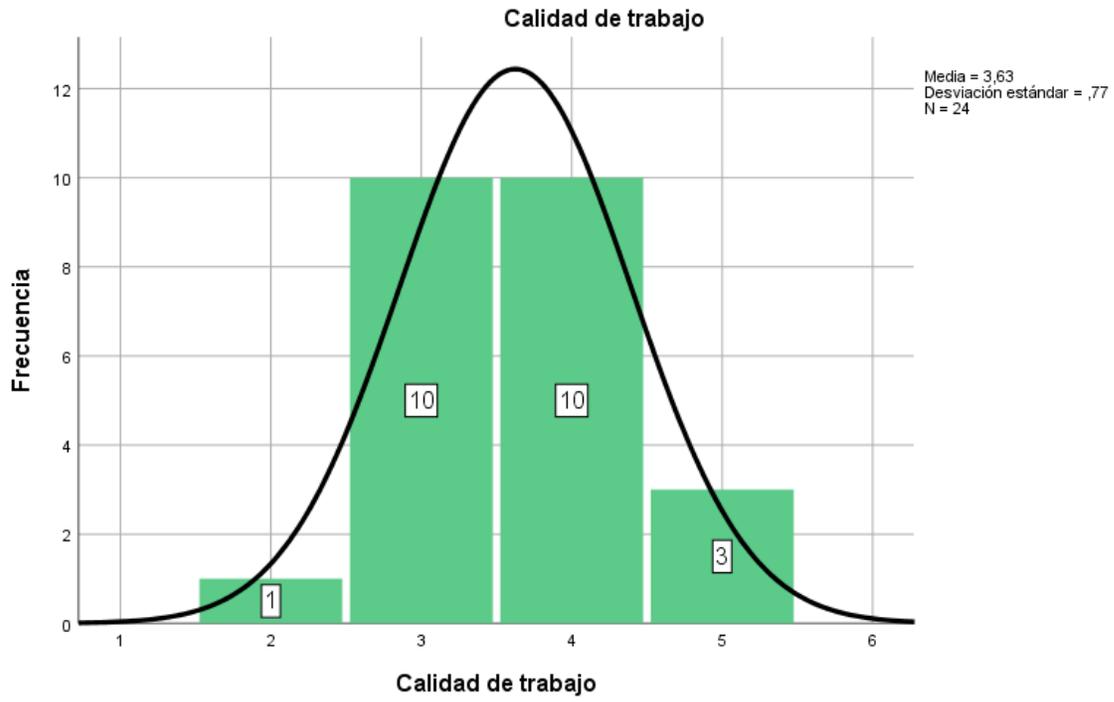


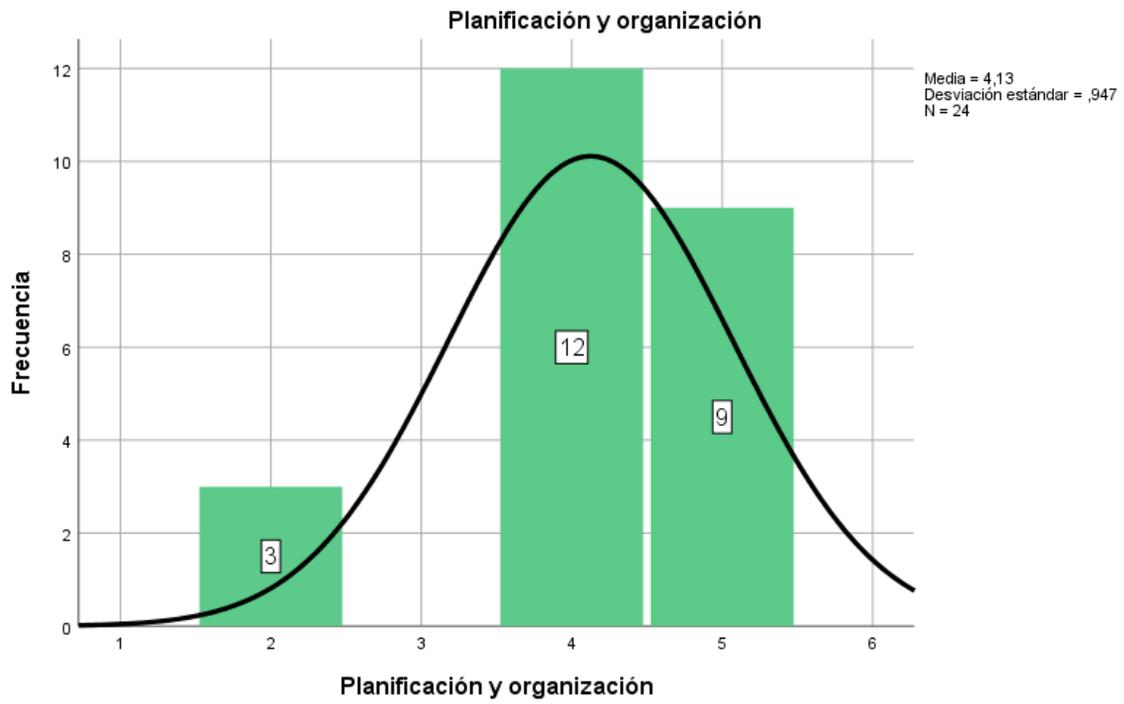
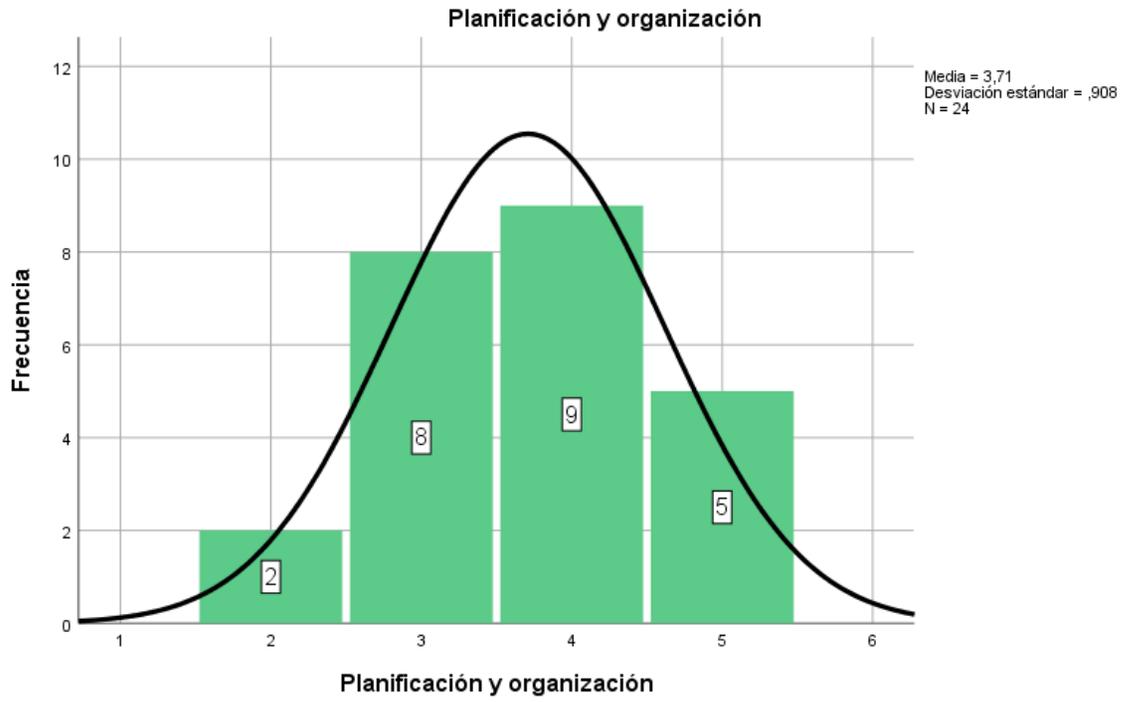


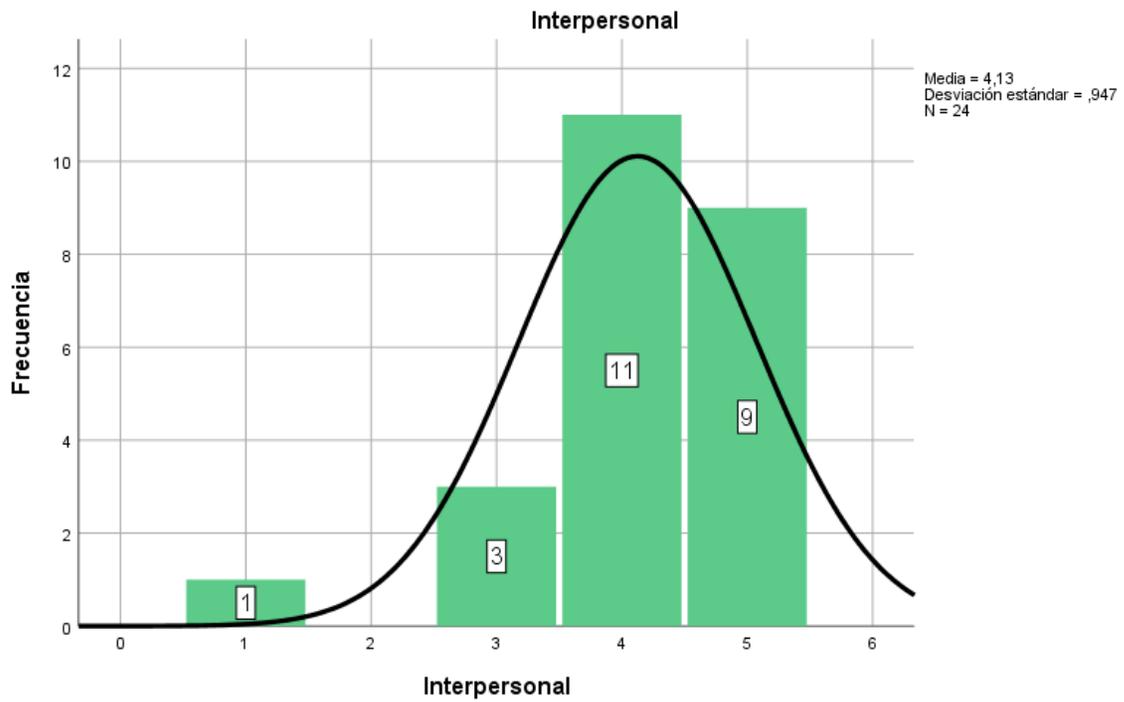
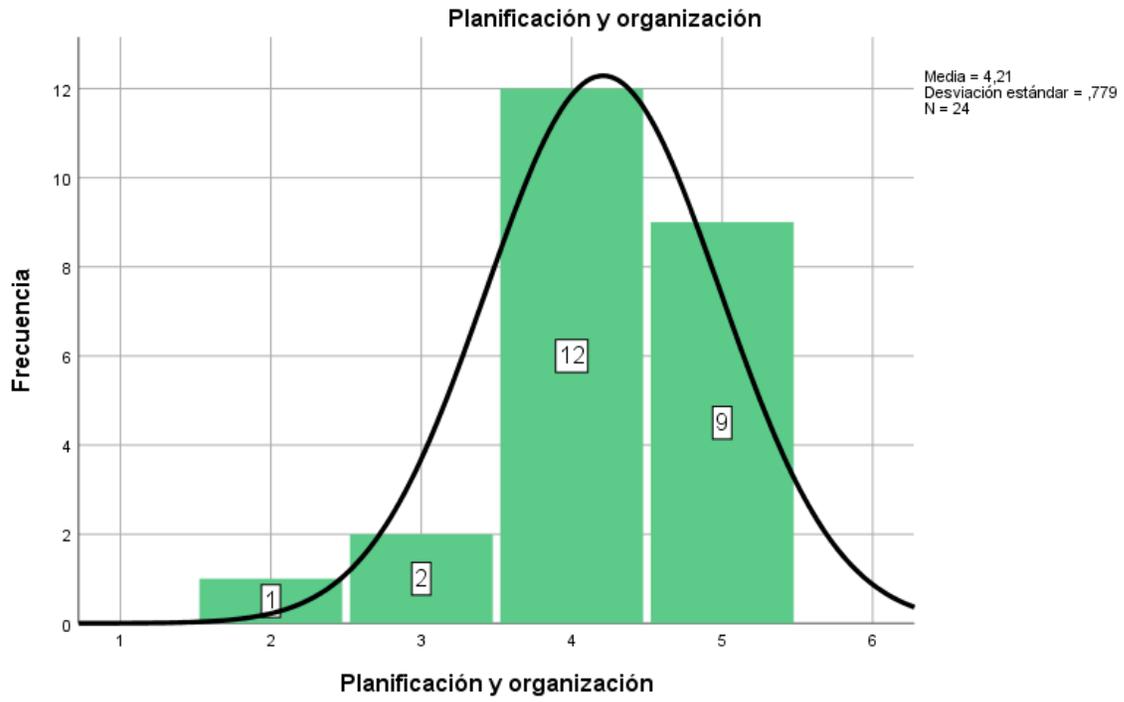


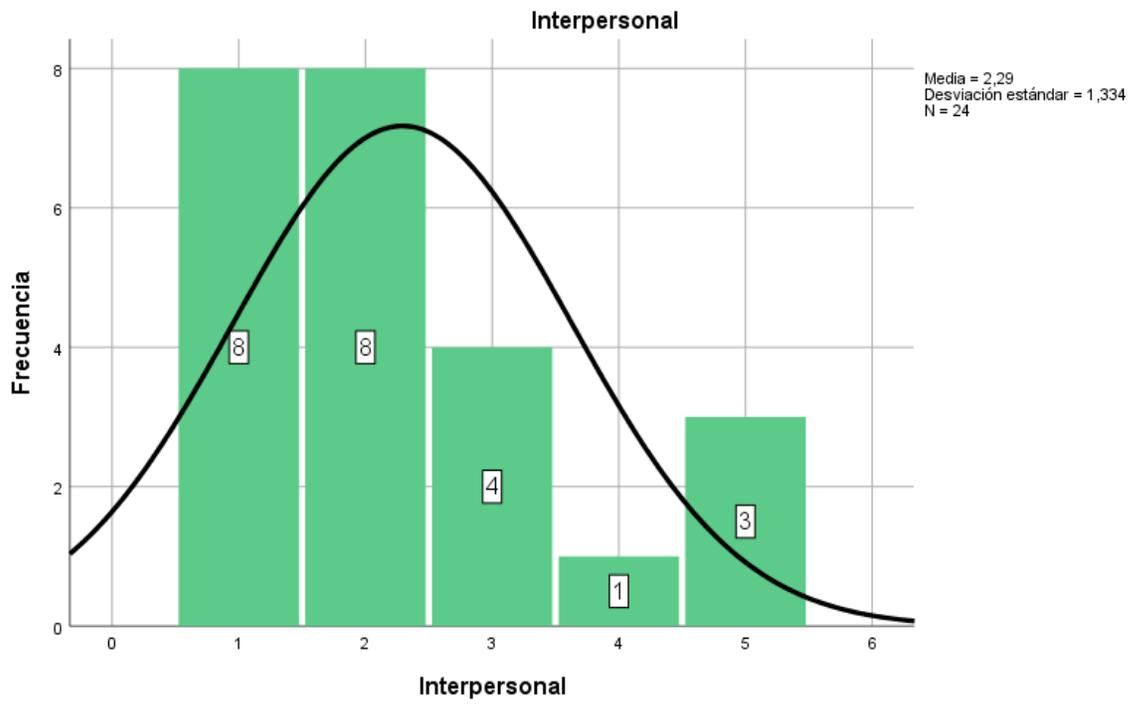
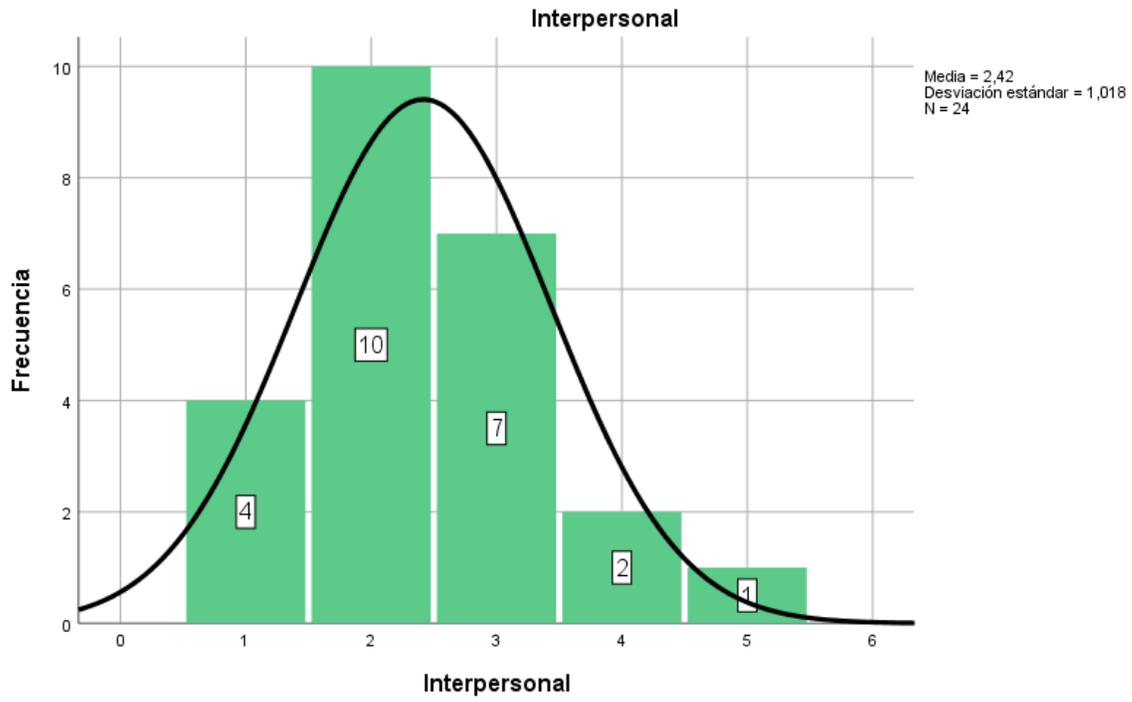


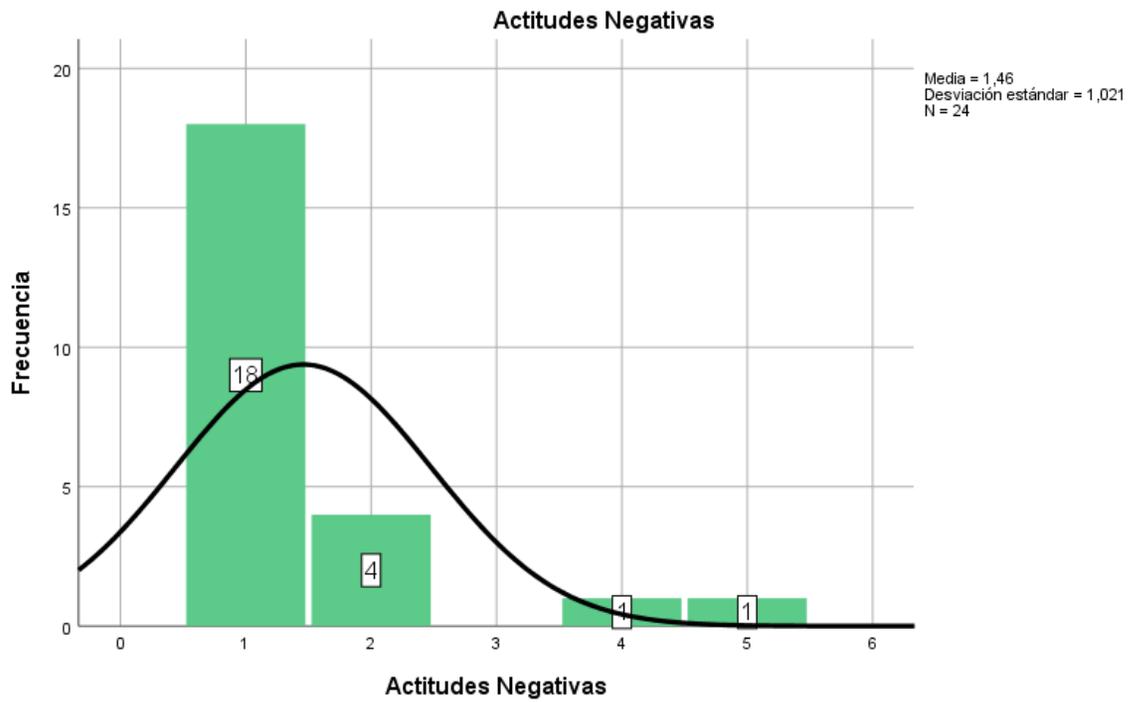
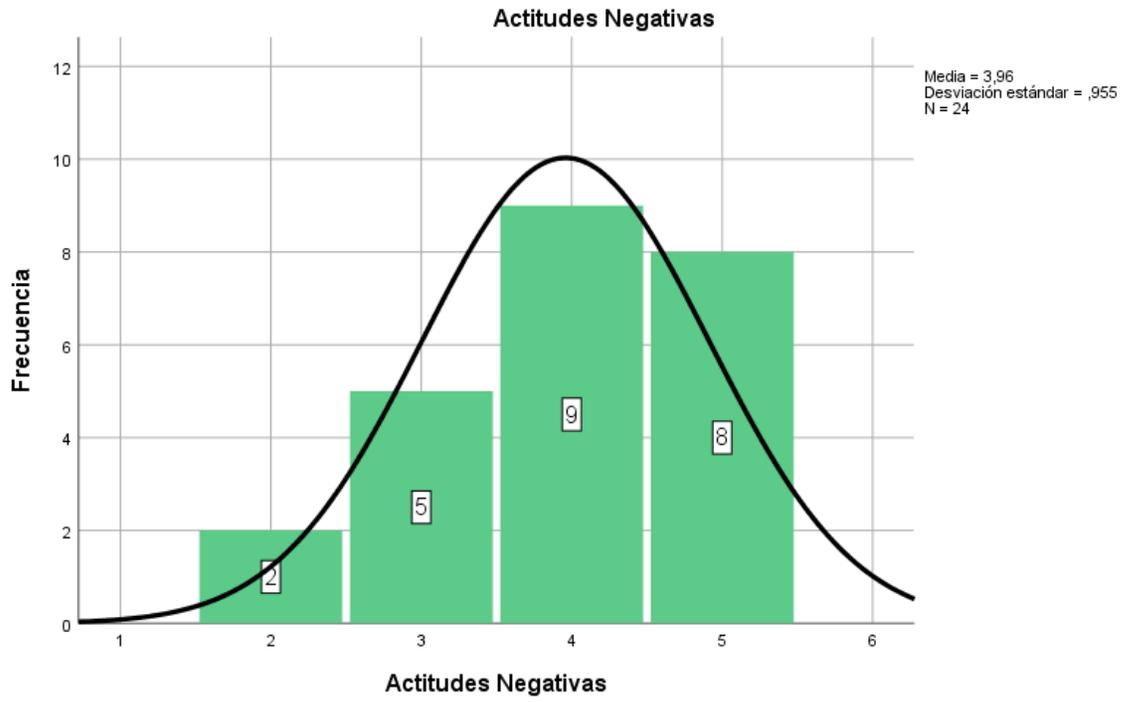


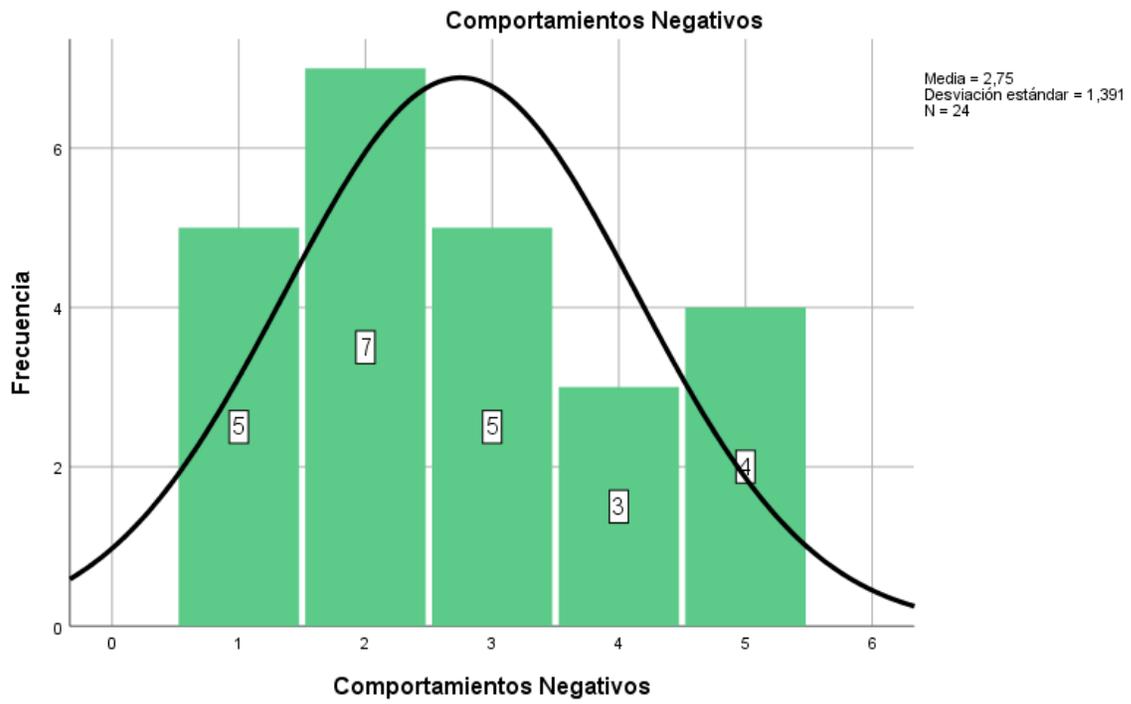
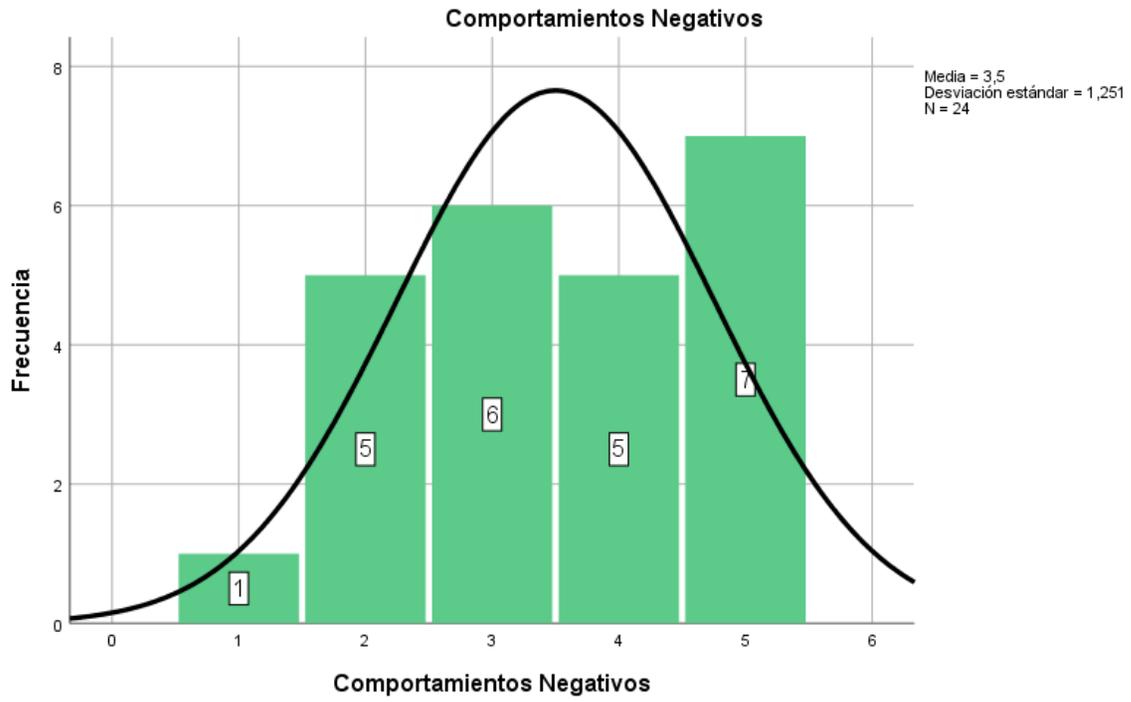


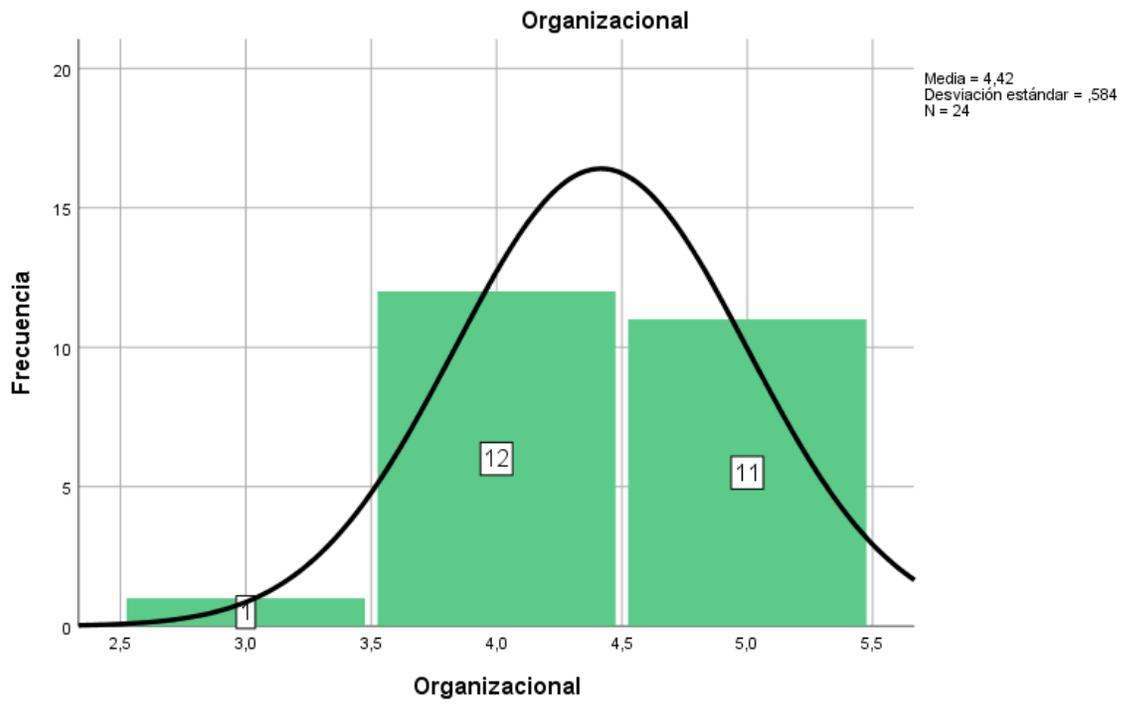
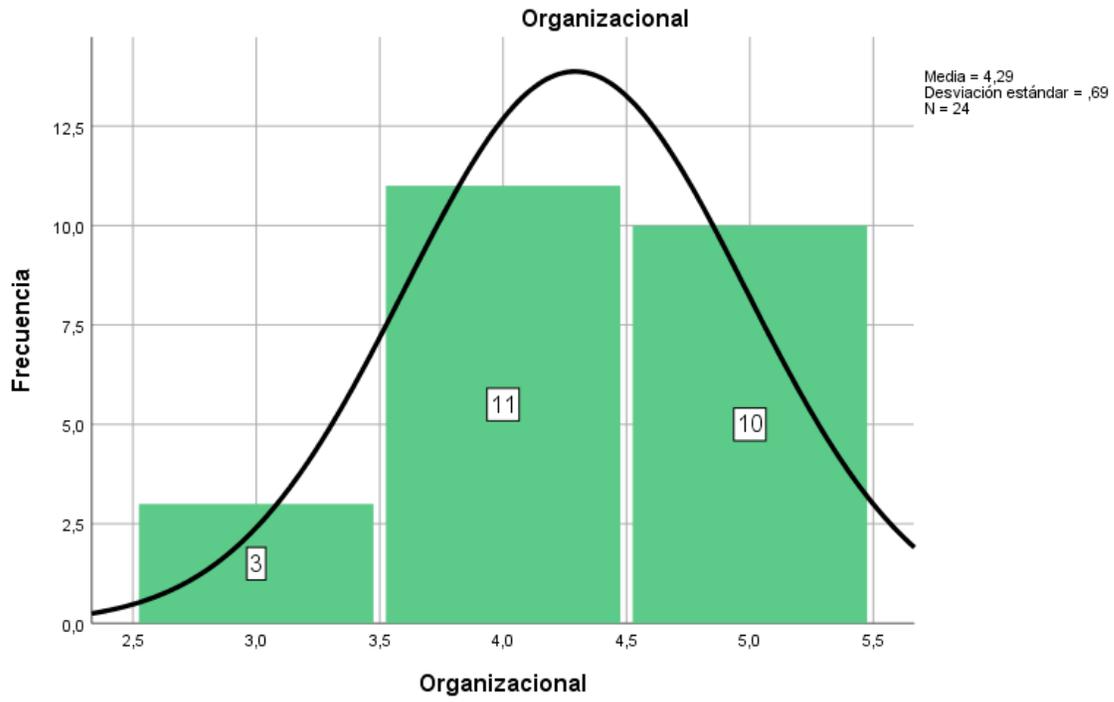


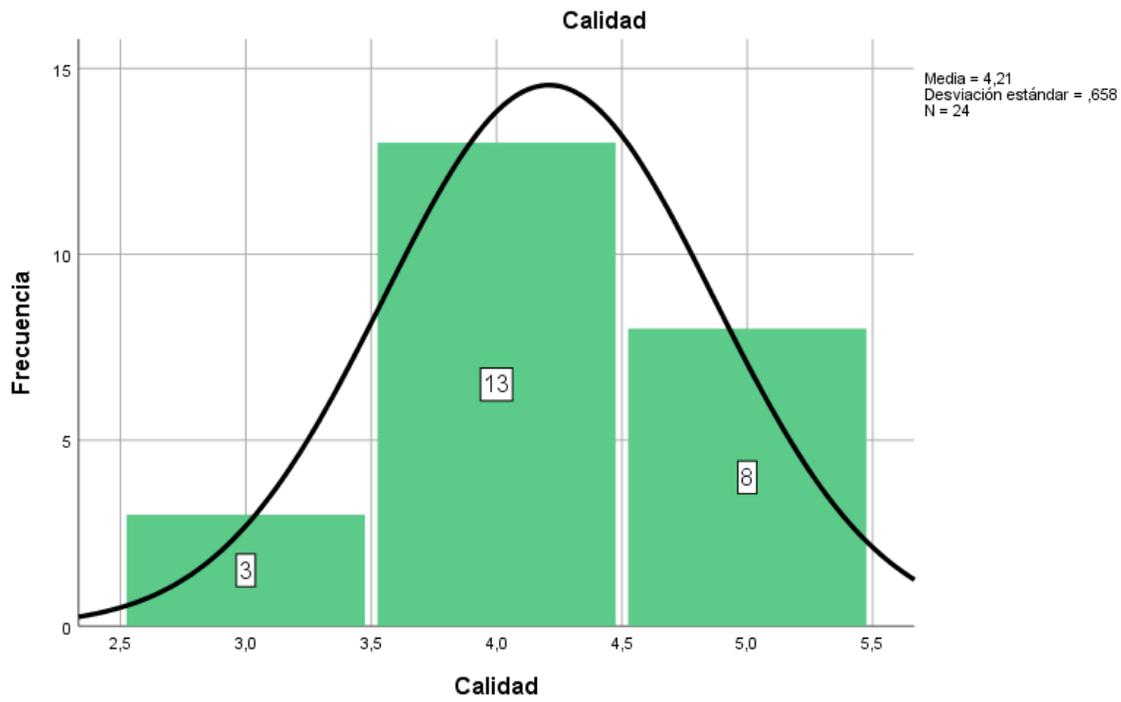
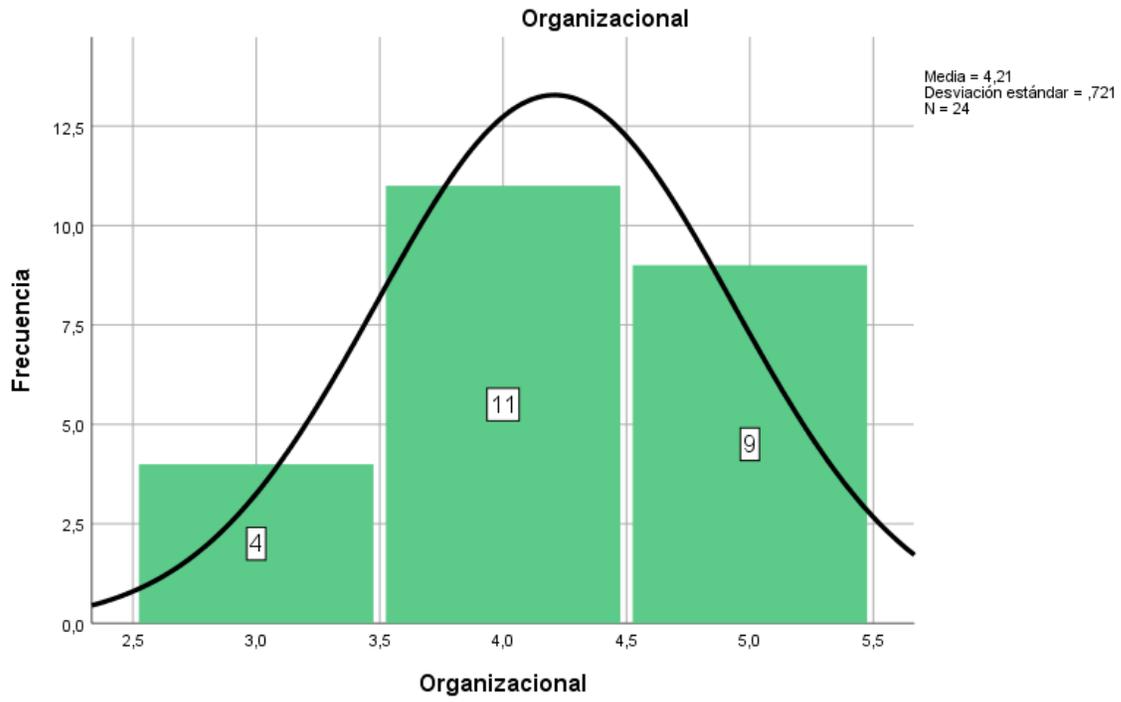


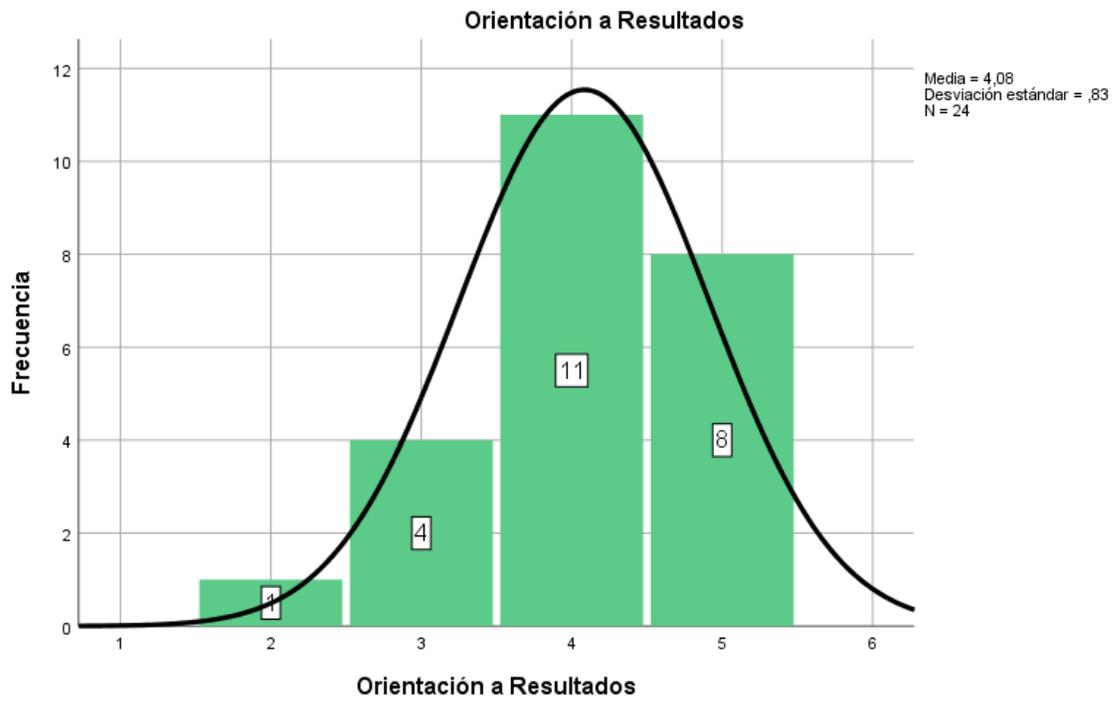
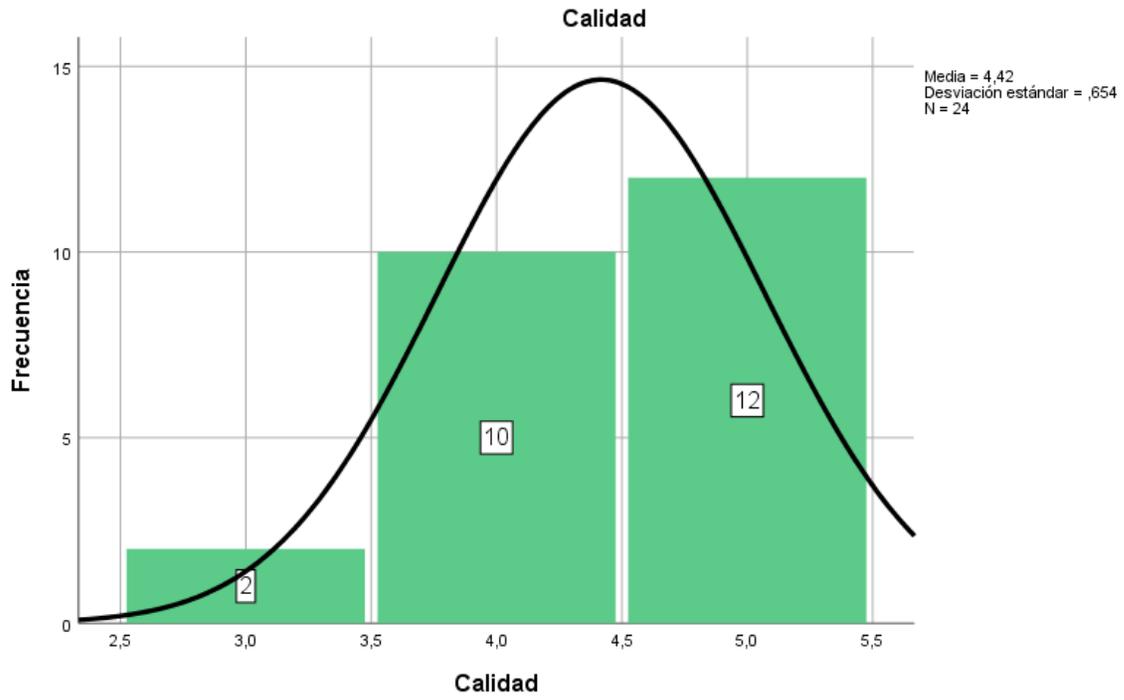


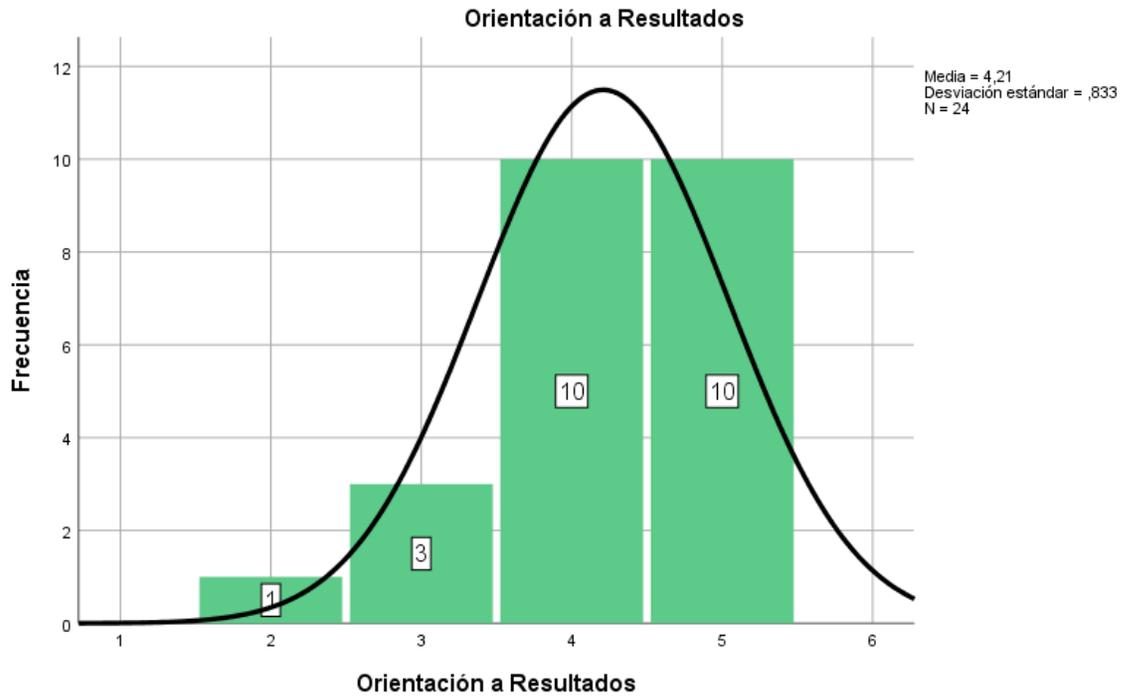












```

NONPAR CORR
/VARIABLES=V1 V2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

## Correlaciones no paramétricas

<b>Notas</b>		
Salida creada		06-AUG-2023 21:01:15
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24

Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=V1 V2 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

### Correlaciones

			SCI	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	SCI	Coeficiente de correlación	1,000	,091
		Sig. (bilateral)	.	,673
		N	24	24
Desempeño Laboral		Coeficiente de correlación	,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,673	.
		N	24	24

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V2 V1D1
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlaciones no paramétricas

## Notas

Salida creada		06-AUG-2023 21:01:44
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis	NONPAR CORR /VARIABLES=V2 V1D1 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

## Correlaciones

			Desempeño Laboral	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,591
		N	24	24
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,591	.
		N	24	24

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=V2 V1D2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlaciones no paramétricas

Notas		
Salida creada		06-AUG-2023 21:02:10
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=V2 V1D2 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

## Correlaciones

			Desempeño Laboral	Gestión de Riesgos
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,063
		Sig. (bilateral)	.	,768
		N	24	24
	Gestión de Riesgos	Coeficiente de correlación	,063	1,000
		Sig. (bilateral)	,768	.
		N	24	24

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=V2 V1D3
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlaciones no paramétricas

### Notas

Salida creada	06-AUG-2023 21:02:32	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.

Sintaxis	NONPAR CORR /VARIABLES=V2 V1D3 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00
	Número de casos permitidos	629145 casos <sup>a</sup>

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

### Correlaciones

		Desempeño		
		Laboral	Supervisión	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	24	24
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,479	.
		N	24	24



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ MOLINARI JAVIER FERNANDO, 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 DESEMPEÑO LABORAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN EN UN HOSPITAL REGIONAL, 2023", cuyo autor es LUDEÑA AUCAPURE GABRIELA ESTEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 11 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ MOLINARI JAVIER FERNANDO <b>DNI:</b> 29594699 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7636-4431	Firmado electrónicamente por: JFDIAZM el 15-08- 2023 17:33:54

Código documento Trilce: TRI - 0647640