



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

TESIS:

**“CONTROL INTERNO Y GESTION ADMINISTRATIVA SEGÚN EL
PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA -
ABANCAY, 2020”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

PRESENTADO POR:

GONZALES QUISPE, LUZ ELIZABEHT

ASESORES

Mg. Erica Pipa Huamani

Dr. Eleuterio Morales Ríos

APURIMAC-PERU

2020

ÍNDICE

RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	x
Capítulo I: Problema	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problema Específico	3
1.3 Objetivo: General y Específicos.....	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivo Especifico	4
1.4 Justificación.....	5
Capitulo II: Marco Teórico	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1 Antecedente Internacional	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales	9
2.1.3 Antecedente Local	11
2.2 Bases Teóricas	12
2.2.1 Control Interno	13
2.2.2 Gestión Administrativa	33
2.3 Hipótesis.....	43
2.3.1 Hipótesis general	43

2.3.2	Hipótesis Específicos	44
2.4	Identificación de Variables.....	44
Capitulo III: Metodología de la Investigación		45
3.1	Ámbito de estudio.....	45
3.2	Tipo de Investigación	45
3.3	Nivel de Investigación.....	46
3.4	Método de Investigación	46
3.5	Diseño de Investigación	47
3.6	Población, Muestra, Muestreo.....	48
3.7	Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.....	49
3.8	Procedimiento de Recolección de Datos	50
3.9	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	50
Capitulo IV: Resultados		51
4.1	Presentación de Resultados	51
4.1.1	Análisis de confiabilidad de instrumento	51
4.1.2	Descripción de resultados	52
4.1.3	Estadística Inferencial	98
4.2	Discusión.....	109
CONCLUSIONES		113
RECOMENDACIONES.....		115
Referencia Bibliográfica		116
ANEXOS.....		119

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Tipos de Control</i>	18
<i>Tabla 2: Principios de Organización</i>	33
<i>Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos</i>	51
<i>Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad</i>	52
<i>Tabla 7: Control Interno</i>	52
<i>Tabla 8: Ambiente de Control</i>	54
<i>Tabla 9: Principios y Valores</i>	55
<i>Tabla 10: Evalúa y Supervisa</i>	56
<i>Tabla 11: Visión, misión, metas y objetivos estratégicos</i>	57
<i>Tabla 12: Eficiencia y eficacia</i>	58
<i>Tabla 13: Selección, inducción y desarrollo personal</i>	59
<i>Tabla 14: Evaluación de riesgos</i>	60
<i>Tabla 15: Administración de riesgos</i>	61
<i>Tabla 16: Identificación del análisis de riesgos</i>	62
<i>Tabla 17: Lineamientos de seguimiento de riesgos</i>	63
<i>Tabla 18: Actividades de control</i>	64
<i>Tabla 19: Proceso, actividad o tarea organizacional</i>	65
<i>Tabla 20: Cumplimiento de las obligaciones</i>	66
<i>Tabla 21: Reglamentos, políticas, procedimientos vigentes</i>	67
<i>Tabla 22: Información y comunicación</i>	68
<i>Tabla 23: Sistemas de información</i>	69
<i>Tabla 24: Comunicación interna</i>	70
<i>Tabla 25: Comunicación externa</i>	71
<i>Tabla 26: Supervisión</i>	72
<i>Tabla 27: Actividades de prevención</i>	73
<i>Tabla 28: Seguimiento de resultados</i>	74
<i>Tabla 29: Gestión Administrativa</i>	75

<i>Tabla 30: Planeación</i>	76
<i>Tabla 31: Evaluación de condiciones actuales</i>	77
<i>Tabla 32: Determinación de objetivos y metas</i>	78
<i>Tabla 33: Establecimiento de un plan de acción</i>	79
<i>Tabla 34: Asignación de recurso</i>	80
<i>Tabla 35: Ejecución de tareas y control</i>	81
<i>Tabla 36: Organización</i>	82
<i>Tabla 37: Niveles jerárquicos</i>	84
<i>Tabla 38: Recursos humanos</i>	85
<i>Tabla 39: División de tareas</i>	86
<i>Tabla 40: Dirección</i>	87
<i>Tabla 41: Integración</i>	88
<i>Tabla 42: Responsabilidad</i>	89
<i>Tabla 43: Liderazgo</i>	90
<i>Tabla 44: Motivación</i>	91
<i>Tabla 45: Comunicación</i>	92
<i>Tabla 46: Control</i>	93
<i>Tabla 47: Evaluación del desempeño</i>	94
<i>Tabla 48: Medición de resultados</i>	95
<i>Tabla 49: Corrección de desviaciones</i>	96
<i>Tabla 50: Retroalimentación</i>	97

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Variable: Control Interno	53
<i>Figura 2:</i> Dimensión 1: Ambiente de Control.....	54
<i>Figura 3:</i> Principios y Valores	55
<i>Figura 4:</i> Supervisión.....	56
<i>Figura 5:</i> Visión, misión, metas y objetivos estratégicos	57
<i>Figura 6:</i> Eficiencia y eficacia.....	58
<i>Figura 7:</i> Selección, inducción y desarrollo personal.....	59
<i>Figura 8:</i> Evaluación de riesgo.....	60
<i>Figura 9:</i> Administración de riesgos	61
<i>Figura 10:</i> Identificación del análisis de riesgos	62
<i>Figura 11:</i> Lineamientos de seguimiento de riesgos	63
<i>Figura 12:</i> Actividades de control	64
<i>Figura 13:</i> Proceso, actividad o tarea organizacional	65
<i>Figura 14:</i> Cumplimiento de las obligaciones	66
<i>Figura 15:</i> Reglamentos, políticas y procedimientos vigentes	67
<i>Figura 16:</i> Información y comunicación.....	68
<i>Figura 17:</i> Sistemas de información.....	69
<i>Figura 18:</i> Comunicación interna	70
<i>Figura 19:</i> Comunicación externa	71
<i>Figura 20:</i> Supervisión.....	72
<i>Figura 21:</i> Actividades de prevención	73
<i>Figura 22:</i> Seguimiento de resultados.....	74
<i>Figura 23:</i> Gestión Administrativa	75
<i>Figura 24:</i> Planeación.....	76
<i>Figura 25:</i> Evaluación de condiciones actuales.....	77
<i>Figura 26:</i> Determinación de objetivos y metas.....	78
<i>Figura 27:</i> Establecimiento de un plan de acción	79

<i>Figura 28:</i> Asignación de recursos	80
<i>Figura 29:</i> Ejecución de tareas y control	81
<i>Figura 30:</i> Organización.....	82
<i>Figura 31:</i> Estructura organizacional.....	83
<i>Figura 32:</i> Niveles jerárquicos.....	84
<i>Figura 33:</i> Recursos humanos	85
<i>Figura 34:</i> División de tareas	86
<i>Figura 35:</i> Dirección.....	87
<i>Figura 36:</i> Integración	88
<i>Figura 37:</i> Responsabilidad	89
<i>Figura 38:</i> Liderazgo	90
<i>Figura 39:</i> Motivación	91
<i>Figura 40:</i> Comunicación	92
<i>Figura 41:</i> Control	93
<i>Figura 42:</i> Evaluación del desempeño	94
<i>Figura 43:</i> Medición de resultados	95
<i>Figura 44:</i> Corrección de desviaciones	96
<i>Figura 45:</i> Retroalimentación	97

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020. Para tal propósito se consideró desagregar las variables de la investigación en dimensiones. Por un lado, la variable control interno fue desagregado en las dimensiones: a) Ambiente de control, b) Evaluación de riesgos, c) Actividades de control, d) Información y comunicación, e) Supervisión o monitoreo. Mientras que la variable gestión administrativa fue desagregada de la siguiente forma: a) Planeación, b) Organización, c) Dirección, d) Control.

Asimismo, el estudio planteo las siguientes hipótesis general de la investigación: El control interno tiene relación positiva significativa con la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega-Abancay, 2020.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, tiene un alcance descriptivo, que fue desarrollando aplicando el diseño no experimental de tipo transeccional. Utilizo la encuesta como técnica de investigación para recopilar los datos en el trabajo de campo.

Por otro lado, la población de la investigación estuvo conformada por los funcionarios y administrativos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega-Abancay, y se utilizó el muestreo probabilístico para calcular la muestra del estudio, que será 50 trabajadores de dicha institución.

Por otra parte, para describir las variables y contrastar las hipótesis de investigación se empleó la estadística descriptiva, haciendo uso de las frecuencias absolutas y porcentajes, y la estadística inferencial, aplicando la prueba de spearman para determinar la relación entre las variables. Finalmente, el procesamiento de la información se realizó mediante el programa estadístico SPSS version 23.0.

Los resultados de la investigación revelaron que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de control interno y gestión administrativa, puesto que el coeficiente de spearman obtenido al realizar la prueba de hipótesis fue igual a 0.847 con un nivel de significancia de (p) de 0.000 ($p < 0.05$).

Palabras Claves: Control Interno, Gestión Administrativa, organización, dirección, organización, evaluación.

ABSTRACT

The purpose of This investigation was to determine the relationship between internal control and administrative management according to the personnel of the Guillermo Díaz de la Vega Regional Hospital - Abancay, 2020. For This purpose, it was considered to disaggregate the variables of the research into dimensión. On the one hand, the internal control variable was disaggregated into the dimensions: a) Control environment, b) Risk assessment, c) Control activities, d) Information and communication, e) Supervision or monitoring. While the administrative management variable was disaggregate as follows: a) Planning, b) Organization, c) Management, d) Control.

Likewise, the study proposed the following general hypotheses of the research: Internal control has a significant positive relationship with administrative mangement according to the staff of the Guillermo Diaz de la Vega-Abancay Regional Hospital, 2020.

The present investigation is of quantitative approach, it has a descriptive scope, which was developed applying the non-experimental desing of the transectional type. I use the survey as a research technique to collect the data in the field work.

On the other hand, the research population was made up of officials and administrative staff form the Guillermo Diaz de la Vega-Abancay Regional Hospital, and probabilistic sampling was used to calculate the study sample, which will be 50 workers from said isntitution.

On the other hand, descriptive statistic Were used to describe the variables and test the research hypotheses, making use of the absolute frequencies and percentages, and inferential statistics, applying the spearman test to determine the relationship between the variables. Finally, the information was processed using the statistical program SPSS versión 23.0.

The result of the investigation revealed that there is a very strong positive relationship between the internal control and administrative management variables, since the spearman coefficient obtained when performing the hypothesis test was equal to 0.847 with a significance level of (p) of 0.000 ($p < 0.05$).

Key Words: Internal Control, Administrative Management, organization, direction, organization, evaluation.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación surge del interés de analizar la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay.

En la actualidad, dos temas fundamentales que cada vez cobran mayor relevancia en el debate académico y técnico sobre el control interno y la gestión administrativa. Sin embargo, en la actualidad, a nivel regional y concretamente en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, no se dispone de ningún estudio o investigación que dé cuenta sobre la situación del control interno y la gestión administrativa del personal que labora en dicha institución.

Por tanto, la presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: En este capítulo se describe la realidad problemática de la investigación el cual plantea el problema general y problemas específicos, y de igual forma se desarrolla el objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II: En este capítulo presentamos los antecedentes de la investigación para acompañar la información a nuestra investigación el cual ser reviso antecedentes internacionales, nacionales, y locales, también se desarrolló el marco teórico, hipótesis generales y específicos, y por lo tanto se identificó las variables.

Capitulo III: En este capítulo se presenta la metodología de la investigación con la cual se desarrolló, y se especificó el ámbito de estudio, tipo de investigación, nivel de investigación, método y diseño de investigación, también se muestra la población y muestra, por lo tanto también se trabajó con la técnica e instrumentos de recolección de datos, para procesar los datos y posterior a ser analizados.

Capitulo IV: Se presenta el análisis e interpretación de los resultados de la investigación, en esta parte se presentan los resultados obtenidos de las encuestas que se aplicaron al personal administrativos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, por lo que se plantean con gráficos para su mayor comprensión

Capítulo I: Problema

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad un aspecto muy importante es el control interno en el mundo se viene reflejando en los últimos años una importancia creciente en el aporte al desarrollo de la organización, pues desde de su correcto funcionamiento el cual genera un fortalecimiento en la estructura y enfoque estratégico, lo que permite hacer frente a los aspectos de corrupción. Lopez y Guevara (2016).

En los gobierno locales del Perú, la administración no está siendo confidencial en cuanto a su información el cual no responde una adecuada dirección a la prestación de servicios dificultando el normal funcionamiento de una gestión en proceso, y eficaz en atención al usuario y trabajadores dentro de la propia institución, donde las respectivas funciones mide el contexto social de acuerdo a los términos de eficiencia por lo que el motivo no solo es eso, sino también el inadecuado uso presupuestario las cuales no son ejecutados por la organización o administración pública, y el suceso del desempeño en la administración pública llámese gestión, la falta de requisitos internos hace que se manejen mal la información en cuanto a la asesoría inoportuna se tiene diversos factores de malas maniobras administrativas, desvíos de políticas, metas y objetivos que no han sido alcanzados, por lo tanto deben manejar mejor en cuanto a

los recursos humanos y financieros de acuerdo a la necesidad institucional y organización dentro de la entidad. Alvarado (2018).

Por lo tanto, el autor antes mencionado señala que, en el Perú se cuenta con los recursos humanos y financieros que no son manejados de la forma más adecuada, teniendo como consecuencia la malversación de dinero desvío de los fondos, asimismo contar con oficinas permanentes de Control Interno en cada entidad, para que se encargue de supervisar y controlar todo los bienes tangibles e intangibles y sean correctamente distribuidos.

Por tal motivo se realizó el análisis en las distintas áreas del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, y se observó que aún no hay compromiso fiel de parte del personal administrativo en cuanto a la organización de la entidad con respecto a la planeación, coordinación y dirección, el repercute que no cumplen con total eficiencia su trabajo del mismo modo la falta de control por parte de la oficina de Control Interno, en cuanto al área no se encuentra bien fortalecido y por su parte los trabajadores indicaron que no tienen bien en claro sus funciones y responsabilidades de sus deberes asignados a cada uno y de esa manera cumplir a cabalidad, deduciendo el desconocimiento del riesgo que podría existir al no cumplir con sus funciones como funcionarios públicos o trabajadores propios de la entidad.

En tanto si el personal que labora en la entidad, tendría conocimiento propias de sus funciones no estaría sometido al riesgo de ser sancionado, en la entidad materia de estudio no se observó la frecuencia de monitoreo con herramientas de supervisión adecuadas e implementadas, en tal razón los auditores internos y los directivos internos no realizan de forma permanente, el control debe realizar sus funciones en forma adecuada para prevenir hechos de forma adecuada para no generar pérdidas a la entidad.

Por otro lado, al no contar con la adecuada oficina de control interno, la entidad estaría en riesgo de ser sometido en actos de corrupción, el cual podría afectar el buen funcionamiento, en consecuencia se encuentra relacionado con la falta de eficiencia en la entidad por ende sería difícil de cumplir con sus objetivos y metas, a razón que los responsables de área son inestables en sus cargos, esto afecta el resultado sobre la gestión donde se ve claramente que el ambiente de control no es adecuado, el cual conlleva que no se tenga interés por parte del personal administrativo y compromiso en cuanto a la realización de sus funciones, por lo que se recomendara que se debe gestionar el adecuado funcionamiento del control interno de la entidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

- ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020?

1.2.2 Problema Específico

- ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgo se relaciona y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020?
- ¿Cuál es la relación entre las actividades de control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020?

- ¿Cuál es la relación entre la información - comunicación y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la supervisión o monitoreo y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020?

1.3 Objetivo: General y Específicos

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.

1.3.2 Objetivo Especifico

- Determinar la relación entre el ambiente de control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.
- Determinar la relación entre la evaluación de riesgo y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.
- Determinar la relación entre las actividades de control y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.
- Determinar la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.

- Determinar la relación entre la supervisión o monitoreo y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2020.

1.4 Justificación

En cuanto al control y gestión, de tal forma que se observa como interno y administrativo, es un aspecto muy importante para la administración pública, el cual ha venido cobrando mayor relevancia en cuanto al debate académico durante los últimos años.

En el ámbito práctico de la administración pública permitirá a todo el personal administrativo para superar las dificultades en cuanto a la comunicación entre las áreas respectivas y debilidades que se les pueda presentar, así mejorar la gestión administrativa y el control interno el cual servirá a todos los profesionales como base para mejorar el interés en cuanto a la obligación de sus funciones.

El presente trabajo de investigación será de gran relevancia, porque a través del documento presentado por el CPC Khoury Zarzar, en el año 2014, donde presenta elementos conceptuales para el control interno gubernamental el cual evaluará la Contraloría General de la República, contribuirá al conocimiento científico, los cuales repercutirán en el nivel en cuanto a una gestión y organización, para un correcto cumplimiento de las metas y objetivos dentro de una entidad, que busca alcanzar y cumplir.

En una entidad es fundamental que el control interno esté presente, con la finalidad de que este evalúe la gestión del desempeño de las funciones de los funcionarios, en cuanto al uso correcto de los presupuestos y los procedimientos administrativos, de acuerdo a las políticas implementadas en cada una de ellas de acuerdo a su estructura, en la que debe enmarcarse al logro de las mismas metas y objetivos institucionales, por tanto

todo el procedimiento en cuanto a la gestión debe encontrarse orientado a lograr efectividad en cuanto a la información y comunicación, dirección y control.

En este contexto, la presente investigación pretende desarrollar un análisis detallado sobre la situación del control interno y la gestión administrativa según el personal dentro del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay.

Los resultados de la presente investigación tendrán el potencial de constituirse en una línea de base confiable sobre la situación del control interno y la gestión administrativa. Por lo tanto el sector público y la parte académica podrán contar con la información y los insumos para fortalecer la administración pública en los gobiernos locales de la Provincia de Abancay, concretamente en el ámbito del control y la gestión.

Capitulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedente Internacional

Mendoza, Garcia, Delgado, y Barreiro (2018), realizaron la investigación: “EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PÚBLICO”, en el presente artículo se utilizó para el presente trabajo de investigación el método Inductivo-Deductivo, por lo tanto, también se empleó los métodos analíticos y sintéticos.

Asimismo Mendoza, Gracia, Delgado, y Barreiro (2018), llegan a la conclusión donde: Determinaron que el control interno en las entidades del sector público, debería de ser entendido de acuerdo a su contexto las se encuentran caracterizadas de forma específica, en la que se comparan con otras organizaciones privadas, es decir toman en cuenta el enfoque para que logren sus objetivos tanto sociales como políticos, para realizar un correcto uso de fondos públicos, donde el ciclo presupuestario es de mayor importancia del ciclo presupuestario y de planeamiento, ya que ha sido complejo el funcionamiento en cuanto a sus balances y valores tradicionales como la legalidad,

integridad y la transparencia, en los asuntos públicos gerenciales modernos como la eficiencia y eficacia. (pág. 2)

Balla y Lopez, (2018) realizaron la investigación: “EL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS EMPRESAS DEL ECUADOR”, de la Escuela de Pre Grado de la Universidad Estatal de MILAGRO, en su objetivo general determinaron la influencia del control interno para la mejora de la gestión administrativa de las empresas del Ecuador.

Asimismo Bella y López (2018), llegan a las conclusiones: Dentro de una Administración es importante el control interno, porque son encargadas de determinar diferentes funciones específicas y prioritarias, así como velar la aceptación, y la participación de todos los trabajadores, donde deben proporcionar seguridad para lograr alcanzar objetivos empresariales vienen siendo conformadas por grupos familiares, o empresariales el cual es importante su definición de sus políticas, procedimiento y métodos, donde permitirá la detección y prevención de cualquier tipo de riesgo o fraude su fin será buscar la mejora continua entre sus áreas que la conforman, se debe contar con personal calificado para cumplir con los objetivos asignados, donde se debe dar el seguimiento para obtener un control exitoso, la gestión administrativa debe tener personal competente, para un mejor desarrollo y desempeño sobre sus funciones asignados, para una óptima productividad en la debe mantener la organización, la importancia de las gestión, para manejar los recursos humanos con eficiencia y mejorar dentro la organización la competitividad. (pág. 6)

Salnave y Lizarazo (2017), realizaron la investigación: “EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ESTADO COLOMBIANO COMO INSTANCIA INTEGRADORA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Y CONTROL PARA MEJORAR LA EFICACIA Y EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN PÚBLICA A 2030”, en la Escuela de Post Grado de la Universidad Externado de Colombia, Cuyo objetivo general fue lograr que el sistema de control interno en el Estado Colombiano se convierta en instancia integradora de los

sistemas de gestión y control para fortalecer la ética y la transparencia en la gestión pública.

Salnave y Lizarazo (2017), el cual se llega a las conclusiones: en primer lugar se debe contar con herramientas adecuadas para enfrentar circunstancias que se presenten; en segundo lugar es brindar oportunidades en cuanto a la aplicación del sistema de control interno de manera sistemática permanente, donde les permitirá reestructurar un futuro partiendo de lo real, y el cual deberá ser superado la visión inmutable, de acuerdo a esta metodología completa debe contar con éxito para respaldar a los actores encargados para que realicen diferentes estrategias el cual deben plantearse, es decir debe ser responsable con las nuevas herramientas el cual será suficiente para alcanzar la toma de decisiones sobre los temas que se abordan (pág. 216)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

De la Cruz (2019), realizo la investigación “LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO, 2017”, en la Escuela de Pre Grado de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote, en la presente investigación sobre control interno, su objetivo general es de determinar la implementación del control interno, influye en la gestión administrativa del gobierno regional de Ayacucho, 2017 su metodología de investigación es de nivel cuantitativo-descriptivo, es de tipo descriptivo por lo tanto su muestra está conformada por 30 personas entre funcionarios y servidores de la entidad.

De la Cruz (2019), llega a las conclusiones de la siguiente manera: En la entidad el titular debe realizar diagnósticos, para tomar acciones definitivas de acuerdo a su plan de trabajo, donde deberá capacitar a su personal en aspectos de control interno, para que manejen sus funciones de acuerdo a las normas establecidas por la entidad, los funcionarios en cuanto a la ejecución de los gastos seguirán el procedimiento para obtener un gasto publico transparente. (pág. 6).

Mozombite (2018), realizo la investigación: “EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA DE LA EMPRESA FIBRATER S.R.L. DE IQUITOS, 2017” en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú, en la escuela de Pre grado de la universidad Católica los Ángeles Chimbote, la investigación tuvo como objetivo general; describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y de la empresa FIBRATER S.R.L. de Iquitos, 2017, la investigación fue cuantitativa-descriptiva.

Mozombite (2018), el autor llega a las conclusiones de la siguiente manera: El control interno es una herramienta fundamental en la gestión para prevenir prácticas en cuanto a los malos manejos de las operaciones, el sistema de control interno debe ser implementado para evaluar los objetivos de las empresas dentro de las áreas, el control debe influir directamente en las gestiones administrativas mostrando información coherente acerca de la gestión que realiza sobre los recursos humanos, mercaderías y activos para enfrentar situaciones que conlleven a las deficiencias. (pág. 6)

Vasquez (2016), realizo la investigación: “EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO DEL PERÚ: CASO EMPRESA SERVICIOS MÚLTIPLES EL CONSTRUCTOR L&A S.A.C. HUARMEY, 2016”, en la escuela Pos Grado, de la universidad Católica los Ángeles Chimbote, El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, Determinar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las micro y pequeñas empresas la investigación fue de diseño no experimental, bibliográfico, documental y un cuestionario pertinente de preguntas cerradas.

Vásquez (2016), el autor llega a las conclusiones de la siguiente manera: La empresa El Constructor L&A S.A.C, no tiene efectuado su sistema de control interno, el cual conlleva dicha empresa que sus servicios múltiples se retrase en cuanto que es fundamental considerar las herramientas del control interno para promover la eficiencia

y la efectividad en la gestión administrativa, el cual debe encontrarse positivamente influenciado tanto en las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú, y más aún en la empresa “El Constructor L&A S.A.C.” de Huarney (pág. 6).

2.1.3 Antecedente Local

Palomino y Rodríguez (2016), realizaron la investigación: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO PRESUPUESTAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE APURÍMAC DE EDUCACIÓN APURÍMAC, PERIODO 2016”, en la escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, la presente investigación tiene como objetivo general determinar el grado de incidencia que existe de la gestión administrativa en el procesos presupuestal, es una investigación de tipo básica, nivel de investigación descriptivo-explicativo, con diseño no experimental, en donde la población está constituida por 70 trabajadores administrativos se usó el muestreo no probabilístico.

Asimismo Palomino y Rodríguez (2016), los autores llegan a las conclusiones de la siguiente manera: para el proceso presupuestal la gestión administrativa debe tener un alto grado de incidencia en el que se debe tener una adecuada gestión administrativa, el cual repercutirá de manera efectiva en el proceso presupuestal, es decir si los funcionarios y servidores en la Dirección Regional de Educación de Apurímac, realizan las actividades administrativas asignadas, de forma eficiente, tendrán una adecuada ejecución del presupuesto institucional, por lo que la planeación tiene un considerable grado de influencia en el proceso presupuestal en la Dirección Regional de Educación de Apurímac, según los resultados obtenidos en la investigación, y la dimensión de la organización en relación al proceso administrativo influye positivamente, este sustentado por el 31.1% de los casos que la dimensión organización explica el comportamiento de la variable proceso presupuestal en la dirección regional de educación Apurímac, la dimensión dirección influye de forma significativa en el proceso presupuestal en la Dirección Regional de Educación de Apurímac, esto explicado por

el 43.3% del comportamiento de la variable dependiente por la variable independiente, y la dimensión control influye significativamente en el proceso presupuestal en la Dirección Regional de Educación de Apurímac, sustentado por el 18.6% de los casos el comportamiento de la variable proceso presupuestal es explicado por el control administrativo (pág. 72).

2.2 Bases Teóricas

Antecedente Histórico del Control Interno

Medina (2012), precisa que, para establecer sistemas adecuados para la protección de los intereses dentro de una organización, el control interno en su origen se ubicó desde los tiempos en que la partida doble establecía medidas de control, el cual surge en el siglo XIX, donde los empresarios deciden tomar decisiones para implementar mecanismos de interés económico para su organización.

Asimismo, Medina (2012), precisa que para obtener rentabilidad en cuanto a sus producciones en sus negocios, se encontraban impedidos por no contar con un sistema que les permita tener un control sobre sus negocios, por lo que optaron por delegar nuevas funciones dentro de las organizaciones, los problemas sobre los incrementos de la producción en cuanto a los negocios de dieron a finales de los XIX, estas nuevas implementaciones en cuanto a sistemas y mecanismos ayudaron a prevenir fraudes o errores de las necesidades que llevaron a cabo un control de gestión de los negocios para la atención de la producción y comercialización, como consecuencia del crecimiento se decide implementar sistemas de control para una organización que cumpla sus metas en cuanto a sus funciones asignadas dentro de las entidades y empresas, por otro lado las entidades tengan diferentes enfoques o terminologías no les exime a no cumplir con sus obligaciones en cuanto a presentar su información de manera clara y concisa ante la solicitud de las auditorías internas.

2.2.1 Control Interno

Khoury (2014), define que son procesos integrales, que es llevado a cabo por el funcionario y el servidor público de la entidad, los procesos implementados son efectuados con la finalidad de tener un control para dar seguridad razonable de tal forma que se encuentra diseñado para enfrentar a cada riesgo que presente, porque el objetivo es alcanzar una gestión con buen desempeño y minimizar los riesgos al que se está sujeto constantemente (p. 9).

Por otro lado Bacallao (2009), precisa que tener una correcta gestión el control interno debe funcionar como instrumento para brindar soporte en cuanto a una razonable seguridad para lograr que los objetivos se cumplan, el cual son establecidos por la entidad, la organización y debe establecer planes en cuanto a las organizaciones que manejan, sobre los métodos que deben ser debidamente clasificados y coordinados, para tomar medidas adoptadas por la entidad el cual debe proteger los recursos, la información contable debe propender de exactitud y confiabilidad, donde las operaciones debe ser medida a través de la eficiencia para cumplir con los planes establecidos, el procedimiento y las regulaciones, debe ser eficaz de acuerdo a la estructura del control interno, para ello se debe estar en constante capacitaciones sobre las medidas correctivas dentro de la entidad. (párr. 1)

Del mismo modo, Calidad (2019), Señala que de acuerdo a la guía de los modelos del COSO, el control interno en una entidad es efectuado las unidades, direcciones y los trabajadores donde tiene que cumplir los procesos diseñados, el objetivo de alcanzar una seguridad razonable se aplica de acuerdo a las categorías: a) Debe ser eficiente todas las operaciones realizadas; b) Debe ser confiable la información financiera; c) Se debe cumplir con las leyes, reglamentos y normas que son aplicados para las entidades (p. 1)

Asimismo, Cuevas (2018), precisa que son “planes donde las organizaciones los métodos deben ser adoptadas de acuerdo a la seguridad de los negocios, para proteger los bienes, el cual se debe verificar la precisión para resguardar en cuanto a la seguridad de los datos de la información de la parte contable, así obtener un desarrollo eficiente en cuanto las operaciones deben ser eficientes el cual se debe lograr fidelidad de acuerdo a la política establecida por la administración.” (pág. 56)

Objetivos del control interno

Khoury (2014), en su libro definiciones sobre control, conceptualiza de la siguiente manera:

- a. Para obtener una adecuada eficiencia y eficacia sobre la transparencia económica de la operación dentro de la entidad se debe promover brindando orientaciones y actualizaciones al personal para que tenga la capacidad de resolver y enfrentar nuevos retos.
 - b. Se debe cuidar y resguardar todos los recursos y bienes del Estado ante hechos de irregularidades o situaciones que sean perjudicial que pueda afectar a la entidad.
 - c. Deberá dar cumplimiento a la normatividad el cual se aplica las Entidades y a sus operaciones.
 - d. Se debe brindar las garantías para optimizar la confianza y la conformidad de comunicación.
 - e. Se debe fomentar prácticas en valores institucionales e impulsarlas.
 - f. Los funcionarios deben cumplir con rendir los fondos y bienes destinados a su cargo el cual se debe promover.
 - g. Los bienes y servicios públicos deben tener un valor público para ser destinados a la ciudadanía el cual debe ser promovido por las autoridades
- (p. 11)

Importancia del control interno

Khoury (2014), resalta la importancia que el control interno que se debe considerar donde se beneficia la entidad, en cuanto a la implementación y fortalecimiento, para tomar medidas para lograr sus objetivos y se presenta los principales beneficios:

- Las actividades institucionales son desarrolladas a través de la cultura de control donde se favorece el rendimiento y mejoramiento continuo de la entidad.
- La implementación en cuanto a los niveles de procesos, sub procesos y actividades genera beneficios para la entidad, para obtener una gestión óptima.
- La herramienta fundamental para combatir la corrupción es el control interno.
- Para conseguir metas institucionales, a través del desempeño y rentabilidad, el control interno debe estar fortalecido para prevenir la pérdida de recursos.
- La entidad debe cumplir con las leyes y regulaciones que son establecidos y diseñados, donde deberá informar al control interno en la que resguardará la seguridad en cuanto a la información financiera confiable para evitar pérdidas y consecuencias (p. 12).

Asimismo, Khoury (2014), señala que para implementar y fortalecer el control interno en una entidad se debe promover lo siguiente:

- a. Se debe tomar nuevas medidas frente a los nuevos riesgos en las diversas unidades.
- b. Se debe mejorar la ética institucional para disuadir el comportamiento ilegal e incompatibles
- c. Se debe establecer una cultura en cuanto a los resultados y implementarlos para ser promovidos.
- d. Se debe aplicar, planes estratégicos y operativos, directivas, en la entidad donde debe contar con documentos de acuerdo a sus procesos y procedimientos administrativos.
- e. Se debe medir los resultados de parte de las unidades y direcciones donde cada una de estas áreas tengan una cultura.

- f. Se debe reducir el mal uso de los bienes y activos del Estado.
- g. Las actividades y operaciones deben ser efectivas.
- h. Se debe cumplir con las normatividades.
- i. Salvaguardas los activos de la Entidad (p. 12).

Limitaciones del Control Interno

Khoury (2014), resalta que para no tener limitaciones dentro de una entidad se debe brindar información verídica sobre las operaciones económicas y los procesos administrativos las cuales son manejados dentro de la entidad, para realizar una correcta toma de decisiones y alcanzar las metas que se proyectaron.

Asimismo, Khoury (2014), señala que para lograr los objetivos se debe diseñar un procedimiento sobre controles adecuados para proporcionar estabilidad razonable, y lograr las metas de la administración, por lo tanto, para lograr dicho fin se tiene las siguientes limitaciones:

- a) Toma de decisiones incorrectas
- b) Fallas por las acciones de error o equivocación.
- c) El sistema de control interno puede sobrepasar en cuanto a la administración que se encuentran circunscritas dos o más personas.
- d) Ineficiencia del diseño de un sistema de control interno en la que no se considera un adecuado costo beneficio (p. 13).

Fundamentos del Control Interno en el sector público:

Khoury (2014), señala sobre los fundamentos de control interno en el sector público, son pilares fundamentales el cual favorecerá la efectividad de la entidad, las cuales se señala de la siguiente manera:

- a. **Autocontrol:**

Khoury (2014), señala que es la capacidad de evaluar el trabajo de todo servidor público, independientemente del nivel jerárquico que ocupa, el cual está obligado a detectar desviaciones, donde deberá efectuar correcciones, para mejorar la ejecución de los procesos, y las actividades de trabajo, para garantizar la función administrativa de forma eficaz y transparente (p.25)

b. **Autorregulación:**

Khoury (2014), señala que es “la capacidad que toda institución debe contar para evaluar los procesos y tareas mediante sus reglamentos con el objetivo de que las acciones que se tomen sean transparente y eficaz”. (p. 25).

c. **Autogestión:**

Khoury (2014), señala que para “desarrollar una adecuada gestión administrativa, debe ser coordinada y delegada por la constitución o las normas legales ya que es capacidad de toda institución cumplir con la interpretación que esta solicite”. (p. 25).

CONTROL INTERNO EN EL SECTOR PÚBLICO

Khoury (2014), señala que el control interno en el sector público. Es considerada importante el logro de sus objetivos y alcanzar las metas establecidas en la entidad, en la actualidad el enfoque es sistémico porque todos los que conforman la entidad deben participar, toda entidad y funcionario debe buscar desarrollar las siguientes interrogantes: ¿Cómo debe ser entendido de acuerdo a su enfoque dentro de la entidad?, ¿Cuáles son los objetivos que se tiene que alcanzar?, ¿Cómo se encuentra regulado y cuales on los principales fundamentos?, ¿Quién es el actor principal que debe cumplir con el rol de los procesos fundamentales? (p. 19).

Khoury (2014), menciona que, en el sector público, se debe considerar el cumplimiento de las normativas que el control interno dispone: a) Los objetivos sociales y políticos se debe lograr bajo un enfoque; b) Se debe dar uso a los fondos públicos de acuerdo a su programación; c) Se debe considerar la importancia de los ciclos presupuestarios y de planeación; y d) El funcionamiento en cuanto a los procesos administrativo dentro de una entidad no debe ser complejo y debe ser limitado. (p- 19).

Según Inicamblog (2011), resalta en su blog que, en las entidades públicas, la definición sobre la supervisión, la corrección y la medición desde el punto gerencial, deben ser claras, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los objetivos y los planes establecidos para ser alcanzados.

Inicamblog (2011), señala desde el punto de vista, el control interno se debe comprometer a nivel de todas las autoridades, ya sean funcionarios o servidores públicos, de todas las dependencias de los órganos competentes de la entidad, en la que deben cumplir estrictamente con la misión y objetivos de la entidad.

Tipos de Control Interno

El cuadro presenta la descripción sobre las En el presente cuadro se describe las comparaciones y la distinción que existen entre los diferentes tipos de controles que se tiene:

Tabla 1: Tipos de Control

Tipo de Control Interno	Control Previo	Control Simultaneo	Control Posterior
¿Qué es?	Es un conjunto de acciones y ejecución de procesos en cuanto a las operaciones que	Es el conjunto de acciones y procesos de las operaciones de la entidad. Se realiza durante.	Es el conjunto de acciones y procesos de las operaciones de la entidad. Se realiza después.

	realiza la entidad. Se realiza antes.		
¿Quién lo aplica?	De acuerdo a la organización las cuales esta regidos por las actividades de la organización, procedimientos y reglamentos que se encuentran establecidos por los planes institucionales son aplicado por los alcaldes, los funcionarios y los servidores,		De acuerdo a las funciones establecidas los responsables son los funcionarios o servidor público y el OCI, de acuerdo a los planes programados durante el año.
¿Cuál es su finalidad?	Efectuar una correcta y eficiente en cuanto a las operaciones de los recursos, bienes, con la finalidad de lograr objetivos institucionales.		

Fuente: Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la CGR.

2.2.1.1 Ambiente de control

Khoury (2014), define al “ambiente de control como un conjunto de normas, procesos y estructuras el cual sirve de base para llevar a cabo un adecuado control en la entidad, donde los funcionarios deben destacar la importancia del nivel del sistema genral del control interno” (pág. 35).

Del mismo modo, COSO (2013), precisa “que el ambiente de control muestra los modelos de trabajo para los empleados de la entidad, donde debe influenciar la concientización a sus trabajadores respecto al control de la entidad ya que es la base para los elementos de control interno el cual contribuirá al orden y organización de la misma” (p.12).

Po otra parte del Toro (2008), precisa que tener una base principal en cuanto a un ambiente adecuado se debe plantear una guía de estudios; donde se debe expresar el grado que orienta al control interno y la ocurrencia de esta situación sobre las gestiones y los resultados de la institución. En la organización los directivos y los trabajadores deben cumplir con la normatividad impuesta dentro de la entidad y conocer la importancia que tiene el control interno (p. 7).

Asimismo, Cooper y Lybrand (1997), señalan que son conjuntos de normas, procesos y estructuras el cual apoyara en la gestión del control interno de forma apropiada, donde se tiene que resaltar la validez que se tiene de acuerdo a las normas y conductas de parte de los empleados.

Entidad comprometida con la integridad y los valores éticos

Khoury (2014), señala que la entidad debe estar comprometida con los valores éticos donde se debe desarrollar y utilizar códigos de modo que sean formal y de conductas éticas y moral, para hacer frente a los problemas de intereses, retribuciones ilícitas, mal uso de los recursos (p. 35).

Por otra parte, COSO (2013), señala que los empleados en una entidad deben trabajar de acuerdo al modelo de trabajo, donde son concientizados para la toma de decisiones para un correcto orden y organización en la entidad.

De lo señalado anteriormente los autores señalan que en las entidades deben ver la forma de cómo trabajar, sobre todo utilizar los códigos de ética, y la capacidad de compromiso donde se muestre comprometidos y trabajar con integridad, para obtener un resultado en cuanto al control de la entidad de acuerdo a un orden y organización para cumplir y respaldar las estructuras para lograr los objetivos y metas.

Independencia de la supervisión del Control Interno

Khoury (2014), precisa que la independencia para realizar la supervisión del control interno, es el desarrollo de la implementación de la autonomía de tomar decisiones y la capacidad de realizar acciones para promover la independencia mediante la clasificación de consejos específicos o comisiones, donde se deberá delegar la propia

independencia y autonomía, para la función de supervisión de acuerdo a las normas de control interno (p. 35).

Estructura Organizacional apropiada para los objetivos

Khoury (2014), señala que para lograr una estructura organizacional apropiada para lograr los objetivos en la entidad se debe considerar estructuras para establecer líneas de reporte, donde se designe responsabilidades de acuerdo a los puestos de trabajo alineados a los objetivos claros y específicos de la entidad. (p. 37).

Del mismo modo, COSO (2013), señala que se debe asignar de forma limitada las responsabilidades a las autoridades, de acuerdo a las funciones y niveles conforme a la junta directiva de la alta dirección, administración, personal, y proveedores de servicios externos, dónde debe considerar de acuerdo a las estructuras establecidas por la entidad (p. 23).

De acuerdo a lo señalado por los autores, las autoridades de la administración pública deben evaluar las líneas y estructuras, para considerar o diseñar múltiples objetivos el cual debe apoyar la secuencia de los procesos y tecnologías para asignar responsabilidades, de acuerdo a la junta directiva por lo tanto ayudara a delegar a las autoridades competentes para la administración pública para el correcto desarrollo de sus funciones.

Competencia profesional

Khoury (2014), señala que; en la entidad se debe definir y actualizar las tareas específicas para cada puesto de trabajo requerido y contar con los requisitos de calificación para ocupar un puesto laboral para desarrollar procesos de acuerdo con la selección y garantizar el desarrollo de los profesionales, esto a su vez tienen que ser

supervisados periódicamente de acuerdo con sus habilidades y destrezas para obtener un buen desempeño en sus funciones (pág. 37).

Por otro lado, COSO (2013), señala que; dentro de una organización se debe establecer políticas y prácticas, para evaluar competencias y direccionar las deficiencias, donde el profesional competente debe mostrar compromiso, para desarrollar los objetivos de la organización, para elaborar los planes para las sucesiones del trabajo. (p. 23)

De acuerdo a lo señalado por los autores, se debe establecer políticas y prácticas que deben reflejar nuevas perspectivas de capacidad necesaria para apoyar el desempeño de los objetivos, la junta directiva y la administración deben evaluar las competencias, de acuerdo a las organizaciones a través de la organización y los proveedores de servicios externos, de acuerdo a las políticas y prácticas que se encuentran ya establecidas, es necesario direccionar las deficiencias para una buena disposición y preparación necesaria, para atraer desplegar y retener personal capaz y adecuado.

Responsabilidad de funciones sobre el control interno

Khoury (2014), señala que; La entidad debe definir explícitamente el modo de actuar para el buen funcionamiento sobre sus controles para determinar mecanismos para la evaluación periódica del control en la entidad por lo que deben incluir costo-beneficio, y la cual deben ser evaluadas para medir el desempeño, para entregar incentivos o sanciones de acuerdo al cumplimiento de sus funciones encargadas (CGR, 2014, pág. 38).

COSO (2013), señala que; en toda organización se debe establecer estructuras para medir y evaluar el desempeño de acuerdo a las funciones y responsabilidades asignados a los individuos dentro de la oficina o área para medir el nivel de responsabilidad, y sujetarse a las presiones excesivas, para dar cumplimiento a la

consecución de los objetivos, donde la relevancia para el individuo será los incentivos y los premios de acuerdo a la disciplina o curso desarrollada. (p. 24)

De acuerdo a lo señalado, la junta directiva dentro de la administración u organización deben establecer niveles de mecanismos para obtener estándares de conductas, donde los profesionales responsables deberán cumplir con los objetivos de modo que sea a corto o largo plazo, a través de la comunicación y un buen desempeño de sus funciones.

2.2.1.2. Evaluación de riesgos

Khoury (2014), señala que para obtener principios para mejorar la evaluación de los riesgos que presenta la entidad se debe identificar y evaluar los objetivos, donde la probabilidad de detección de fraude o conflictos sean identificados y evaluados para determinar un mecanismo de procedimientos permanentes, con la finalidad de lograr metas, el cual no debe afectar a la gestión y al sistema de control interno. (pág. 39).

Por otro lado, COSO (2013), señala que para mejorar y superar los riesgos que enfrentan las entidades, se debe identificar y analizar de forma interna y externa, los problemas en la imposibilita cumplir con la misión de los objetivos donde les perimirá mejorar y superar cada conflicto que se les presenta, cada situación la establecerá cada gestión (p. 65)

De acuerdo a lo señalado por los autores, la evaluación de riesgos ayudara a identificar riesgos de operatividad, normatividad, dentro de la entidad u organización, donde los directivos deben tomar acciones de acuerdo a las políticas establecidas en la institución, en la que tomaran decisiones para superar dichos riesgos y no afecten a los objetivos establecidos por la entidad.

Objetivos claros

Khoury (2014) señala que; “En la entidad del sector público, se debe identificar aseveraciones sobre la situación de los estados financieros para especificar los objetivos asociados de acuerdo con la información financiera se deberá terminar para evaluar la materialidad y evitar riesgos de las actividades de la entidad” (pág. 39).

Del mismo modo COSO (2013), precisa que en una entidad u organización se debe identificar, evaluar y determinar posibles riesgos que afecten el objetivo en la unidad operativa y niveles funcionales, el cual se debe considerar los factores internos y externos, donde se incluye las divisiones sucursales que involucra a la administración donde se analizará la relevancia potencial de los riesgos el cual será la base para gestionar de acuerdo al nivel funcional (p. 26)

De acuerdo a lo señalado por los autores, en las organizaciones o entidades se debe implantar medidas o dispositivos donde se identifique, examine y determine los conflictos que existen sobre las unidades de la institución, y realizar una toma de decisiones, y enfrentar nuevos retos sobre los conflictos para obtener un progreso de acuerdo a los riesgos juiciosos de la dirección, y evitar la posibilidad que ocurra nuevamente.

Gestión de riesgos que afectan los objetivos

CGR (2014), señala que; en la Entidad se debe aplicar el principio de unidad para tener una unidad ejecutora con logros de acuerdo con sus factores analizados de riesgos internos y externos para que su impacto sea de logros el cual debe incluir mecanismos efectivos de evaluación de riesgos y así poder determinar si hay riesgo o no, (pág. 39).

De otro modo COSO (2013), considera que; en la entidad u organización se debe considerar las probabilidades de fraudes, donde se debe evaluar los riesgos posibles para lograr objetivos deseados, donde debe ser minucioso al determinar los tipos de fraude y deberá ser planteado principalmente y restringirá los conflictos para no afectar las actividades que la entidad realiza

De acuerdo a la precisión de los autores, se debe evaluar las acciones el cual ayudara a identificar los riesgos que existen dentro de la entidad, y deberán enfrentar la situación donde implica que se tomaran medidas correctivas sobre los responsables de las acciones institucionales.

Monitoreo y análisis de cambios significativos

CGR, (2014), señala que; en el monitoreo y análisis para cambios significativos se debe evaluar los cambios en la entidad tanto del entorno interno y externo, se tiene que verificar los modelos de gestión, en el aspecto político e institucional y tecnológicos, para no afectar el cumplimiento de los objetivos (pág. 39).

Del mismo modo COSO (2013), menciona que; para realizar los monitorear y analizar los cambios, se debe evaluar los cambios en el ambiente externo, de acuerdo a los modelos de negocios para obtener un liderazgo significativo (p, 27).

De acuerdo a la precisión de los autores, para realizar cambios significativos del monitoreo se debe realizar la identificación de los procesos de cambios en los ambientes regulados, ya sean económicos y físicos, para considerar el análisis del monitoreo de los ambientes.

2.2.1.3. Actividades de control

En las actividades de control dentro de una institución se refieren a todos los procedimientos establecidos por lo que la:

CGR (2014), determina qué, los controles de acuerdo a la actividad que desempeña cada funcionario o servidor públicos dentro de la entidad debe adecuarse a todos los procesos de operaciones de nivel y funciones, donde se toman acciones correctivas para realizar prevenciones de riesgos dentro de una organización y de las entidades, donde deberán comprender el principio del desarrollo de todas sus actividades, de los funcionarios a través de la tecnología e información y comunicación para prevenir riesgos dentro del establecimiento de acuerdo a las políticas institucionales (pág. 40)

Del mismo modo COSO (2013), identifica que las actividades de control, son instrucciones que de cierta forma los funcionarios, servidores públicos deben cumplir con las normas que se encuentran reglamentadas por la entidad, para ser utilizadas a través de las instrucciones y técnicas y aplicar los dispositivos prácticos, a través de instrucciones, donde permitirá a los directivos dirigir y superar conflictos, de acuerdo a las técnicas que se utilizaran dentro de la plataforma de todos los órganos de línea que compone la institución. y riesgos de la entidad reglamentarias; son habilidades de manejo, las instrucciones (p. 67)

Para Carvajal y Escobar (2013), las actividades de control, son procedimientos que se realizan a través de las políticas que se establecen dentro de la institución, para minimizar riesgos el que se encuentran latentes e imposibilita a la realización de nuevo propósitos de la institución.

Desarrollar actividades de control

CGR, (2014), señala que en la Entidad se debe desarrollar actividad diferente para certificar las respuestas de riesgo lleguen hasta los niveles y acciones para evitar fraudes y errores cometidos por los mismos trabajadores por lo que deberán incluir tareas bajo responsabilidad con autorización de la alta dirección para brindar la confianza para que puedan realizar las operaciones de las transacciones, controles físicos de los acervos documentarios el cual estas deberán ser asignadas a personas con distintas funciones con la finalidad de minimizar los riesgos o gestiones inadecuadas o dolo. (pág. 41)

Por otro lado, COSO (2013), considera que, las organizaciones se deben definir de acuerdo al desarrollo de las actividades, para considerar factores en específicos para que la entidad evalúe el éxito de las metas establecidas mediante la mitigación de los conflictos, hasta alcanzar los niveles aceptables, ya que son importantes para un negocio determinar los procesos de las diferentes actividades de control (p. 27).

De acuerdo a la precisión de los autores, el proceso de las acciones de control, deben ser orientadas de acuerdo a las actividades que realiza cada organización, para dar cumplimiento a los objetivos que fueron planeados desde el primer momento y deberán identificar y analizar los posibles riesgos para tomar medidas y equilibrar los riesgos que conlleven a incumplir las metas institucionales.

Selección y desarrollo de controles de TI

En cuanto a la selección y desarrollo del control de la tecnología de la información, las entidades deben tener distintas actividades para que se pueda controlar todo tipo de información y esto a su vez se mantenga de manera confidencial, por lo que la:

CGR, (2014), señala que en las entidades se deben desarrollar actividades de control de acuerdo a los métodos tecnológicos con la finalidad de brindar apoyo a los manejos administrativos y lograr metas establecidas, las Entidades deben manejar información con tecnologías altamente especializadas para controlar y garantizar el cumplimiento en cuanto a la información sobre los procesos administrativos, adquisiciones de bienes entre otras actividades que realiza la entidad, todos los datos deben estar en los sistemas para el procesamiento del control (pág. 41).

Controles implementados a través de políticas y procedimientos

CGR, (2014), señala que los controles de acuerdo al tipo de actividad que se desempeña dentro de las entidades se debe implementar políticas de acuerdo a los procedimientos en la que se establecen líneas generales de control interno por lo que esto a su vez conlleva todas las políticas a las practicas, de acuerdo a la responsabilidad por cada proceso los funcionarios deben ser comunicados formalmente para desarrollar distintas funciones de acuerdo al rango de autoridad, en la que se les supervisara de acuerdo a su desempeño para los diferentes procesos el cual dará instrucciones para evaluar las ejecuciones de los procesos y actividades, los elementos de evaluación de procesos, los procedimientos y tareas serán actualizadas cada cierto tiempo (pág. 41).

De otro modo COSO (2013), considera que el control debe encontrarse implementado de acuerdo a la política y procedimiento, donde se debe desplegar las actividades de control dentro de la organización, para establecer líneas generales, el cual debe apoyar las directivas de la administración y las responsabilidades para realizar una correcta rendición de cuentas para ser ejecutado y lograr el buen funcionamiento y oportuno para la toma de decisiones y acciones correctivas (p. 29).

2.2.1.4. Información y comunicación

En cuanto a la información se debe tener claro y conciso para tener una buena comunicación y esto tenga una fluidez de información relevante, por lo que la:

CGR, (2014), señala que; la información y comunicación debe mejorar la calidad en cuanto al funcionamiento de los componentes del control, interno mediante la información y administración de los objetivos de acuerdo a la información necesaria de fuentes externas e internas, para apoyar una comunicación relevante dentro de la entidad (pág. 41).

Por otro lado COSO (2013), señala que; la información y comunicación debe identificar, seleccionar la información adecuada para presentar en el tiempo previsto para ello debe ser aceptado y verificado por cada trabajador de acuerdo a sus responsabilidades a su cargo, este aspecto es importante dentro de la organización ya que apoya en la implementación de la tecnología donde la información será apropiada y efectiva, de acuerdo a los requisitos y normativos en la entidad, para que sean superadas.

Información de Calidad

CGR (2014), señala que la información de calidad debe realizar una adecuada selección donde se realiza notificaciones acerca de la investigación de los procedimientos de los documentos el cual están sujetos a tener información activa financieras y datos del desempeño de cada empleado, donde deben mostrar su compromiso con entregar documentaciones de manera oportuna, eficaz y pertinente para tomar decisión en cuanto a la información de los hechos centrales y acciones de las circunstancias relevantes para que sea inspeccionados su desempeño en sus funciones administrativas.

Por otro lado COSO (2013), determina que la comunicación de calidad en toda organización es la de comunicar toda la información de manera interna, donde se incluya las tareas asignadas y las metas que se deben lograr, las cuales son obligatorias para cumplir las funciones de los sistemas de control interno, se debe incluir los objetivos y responsabilidades asimismo la junta directiva debe proporcionar líneas de comunicación separadas y deberá seleccionar métodos relevantes sobre la información. (p. 30).

Comunicación sobre información Interna

CGR, (2014), señala que; “La entidad debe comunicar la información internamente, a todo su trabajador acerca de sus responsabilidades, para existir canales de comunicación para un cumplimiento apropiado para llegar a un solo objetivo ya que en este se considera la oportunidad del requerimiento de naturaleza legal y regulatoria” (pág. 42).

Del mismo modo COSO (2013), precisa que la comunicación dentro de la organización debe ser internamente y la información que se maneja, de modo que se integre los objetivos y las responsabilidades, asignadas a los funcionarios lo que debe ser necesario el apoyo en cuanto al funcionamiento de los sistemas de controles, de acuerdo al proceso de ejecución y brindar la información requerida, se comunica a la junta directiva que deben efectuar sus acciones y metas dentro de la institución, con la finalidad de cumplir las líneas de comunicación separada en cuanto a denuncias de irregularidades que sirven como mecanismo aprueba de fallos para permitir una comunicación adecuada.

2.2.1.5. Actividades de Supervisión del control interno

Khoury (2014), indica que toda actividad de verificación de controles, se deben determinar a través de evaluaciones donde refleja el conjunto de actividades para realizar el procedimientos de las operaciones de supervisión de acuerdo al autocontrol, con la finalidad de mejorar los objetivos mostrando los principios de eficacia y calidad, donde los componentes de la entidad se vea reflejado el buen funcionamiento de acuerdo a las evaluaciones que se dan según mecanismos donde permitirá su retroalimentación de los puntos críticos y poder evaluar de forma continua o periódica para evitar las deficiencias de control interno. (pág. 43).

Por otro lado COSO (2013), resalto que son evidencias dentro de los movimientos de la revisión del control, donde le permitirá alcanzar objetivos de acuerdo a las actividades de Supervisión, asignadas a los trabajadores y las funciones deben ser sujetas a evaluación constante, para determinar el correcto procedimiento y funcionamiento de la entidad, asimismo los auditores cumplirán la función en la que efectuaran búsqueda de información para el hallazgo de riesgos posibles en la que serán gestores de búsquedas importantes, para que la entidad logre sus metas a través de la supervisión y poder exigir a cada área que entregue un informe mensual o trimestral, de modo que centralizaran los niveles de riesgo de nivel 1 hasta el nivel 2 y 3, donde deberán corregir los riesgos encontrados en cada unidad, y es importante realizar el seguimiento..

Por otro lado Lara (2012), determina donde que toda acción es un conjunto del autocontrol donde se ve reflejado los procesos de operaciones para realizar inspecciones o controles de la entidad, con el fin de optimizar y apreciar de forma correcta, se debe proyectar añadiendo un sistema de control interno para vigilar habitualmente los resultados alcanzado.

Evaluación de comprobación

Khoury, (2014), señala que, “la evaluación para la comprobación es fundamental ya que se debe sujetar a la Supervisión de tal manera que los procesos sean de manera continua, y evidenciar la función de los sistemas, lo que se mantiene en lo largo del periodo, los métodos de los controles son fiscalizados el cual se debe obtener evaluaciones periódicas, para una correcta Supervisión de las actividades” (p.43).

Por otro lado COSO (2013), determina que en la entidad se debe seleccionar y desarrollar evaluaciones periódicas el cual deben ser independientes para así desarrollar los componentes de los sistemas que están presentes y funcionando, debe incluir un balance de evaluaciones continuas e independientes, la administración debe considerar la tasa de cambio en la entidad, se debe establecer los puntos referenciales para lograr el alcance donde el trabajador debe encontrarse actualizado y se integre con los procesos y se ajuste con el objetivo alcance y continuidad frecuente para su evaluación objetiva.

Comunicación de eficiencia

CGR (2014), señala que “La comunicación debe ser eficiente de manera oportuna y responsable ya que estas deben adoptar medidas y/o acciones correctivas para ser incluidas en la gestión administrativa, las direcciones de la alta competencia, según corresponda, por lo que se debe contar con lo siguiente”:

- “Las deficiencias deben ser comunicados a los que se encuentran comprometidos, para que se adecuen a la adaptabilidad de acciones correctivas.
- El procedimiento debe ser implementado de acuerdo a las medidas de corrección, y realizar el adecuado seguimiento” (CGR, 2014, pág. 44).

COSO (2013), señala que, “para realizar una comunicación efectiva, se debe evaluar todas las deficiencias dentro de una organización a los responsables de forma oportuna para aplicar medidas correctivas de acuerdo a lo señalado por el control interno, según corresponda” (p. 32).

2.2.2 Gestión Administrativa

Diferentes autores señalan distintos conceptos.

Sy Corvo, (2019), manifiesta que son conjuntos de acciones y formas donde se aplica los mecanismos el cual permitirá utilizar recursos humanos, materiales y la parte financiera dentro de la empresa, esto con el fin de alcanzar los objetivos propuestos para ejecutar las tareas propias de la organización la gestión administrativa es muy importantes porque conforma bases de orientación administrativa. (pág. 1).

Tabla 2: Principios de Organización

PRINCIPIO	OBJETIVO
<i>Orden</i>	<i>Cada trabajador debe ocupar el puesto para el cual está capacitado</i>
<i>Disciplina</i>	<i>Todas las normas y reglas deben cumplirse y ser respetadas por todos ya que es aspecto muy importante dentro de la gestión administrativa</i>
<i>Unidad de Mando</i>	<i>El empleado a quién debe reportar su trabajo encomendado y saber de quién recibiría órdenes para no perjudicar la calidad del trabajo.</i>
<i>Motivación al personal</i>	<i>Se debe valorar y motivar al personal para tener un ambiente de trabajo y conseguir el logro de metas trazados.</i>

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Mendoza, Garcia, Delgado, y Barreiro, (2018), mencionan que para alcanzar las metas propuestas y planteadas, estas deben ser integradas por los organismos que son conformadas dentro de la rama ejecutiva del sector público, la gestión administrativa es

muy importantes para todos los organismos y entidades de naturaleza jurídica, donde se encarga de realizar procesos utilizando recursos (pág. 20).

Hurtado citado por (Alvarado, 2018), menciona que para tener un adecuado funcionamiento dentro de la entidad es importante que la gestión administrativa se integre como instrumento, donde se logre alcanzar metas y objetivos, donde las necesidades productivas o sociales compensen al logro de tomar decisiones adecuadas, donde la herramienta en la gestión sea fundamental para la toma de decisiones y lograr que se maneje de forma eficiente los recursos humanos, financieros, y que el funcionamiento de la entidad sea un éxito ante las demás organizaciones (pág. 49.)

De las afirmaciones por los autores antes señalados, la gestión administrativa dentro de una organización o entidad es muy importante ya que ayudara cubrir necesidades para la toma de decisiones en cuanto a la organización para cumplir con las metas y objetivos, a través de la implementación de recursos humanos y financieros, en la que se desarrollara las actividades propuestas y lograr cumplir mediante un procesos ordenado.

Importancia de la Gestión Administrativa

Langrod (2010), menciona que la gestión administrativa son factores importantes para una empresa, porque desde los finales del siglo XIX se ha definido con cuatro funciones principales donde el gerente de una empresa debe tener conocimiento y aplicar cada una de estas funciones como son , la planeación, organización, dirección y control, donde estas cuatro funciones determinara el desempeño de las metas y objetividad y el tomar adecuadas decisiones, el propósito de la importancia de la gestión administrativa es que la organización cuente recursos humanos, materiales y financieros, sin embargo cabe precisar que para lograr el cumplimiento se debe manejar

la información adecuada y oportunos de acuerdo a las políticas establecidas dentro de una entidad u organización.

Proceso de la Gestión Administrativa

Cruz (2012), considera que el proceso de gestión son fases haciendo un conjunto de pasos para dar alternativas en cuanto a solucionar problemas administrativos, donde se destacaran propósitos de organización, dirección y control donde se debe resolver de acuerdo a una planeación, o estudio previo para lograr objetivos más claros y que los procesos sean fluidos, a través de metas estrategias y políticas, se debe considerar las técnicas en cuanto al planeamiento dentro de las organizaciones para radicar la complejidad y tener la observación de acuerdo a las sub categorías que el proceso de gestión administrativa permite para cumplir las funciones es específico para lograr procedimientos limpios y eficientes. .

Importancia del control interno en la gestión administrativa del sector público.

Pungitore (2010), señala que el control interno es importante dentro de la gestión administrativa en el sector público porque ayudar a lograr sus objetivos a través de procesos que este bajo responsabilidad delegada por la alta dirección, en la que deben conocer sus mecanismos, y calidad de su ejecución operativa para lograr objetividad de acuerdo a las metas fijadas.

De otro modo, Alvarado (2018), precisa que son conjuntos de técnicas, procesos, elementos, políticas, procedimiento y medios de verificación donde se evaluara las operaciones y las actividades de la administración, por lo tanto, se sujetaran a la normatividad constitucional, las cuales se encuentran vigentes y legal de acuerdo a la política donde la dirección es atender la misión y visión prevista.

Asimismo Guerra (2015), precisa que la estructura administrativa se debe aplicar de acuerdo a las técnicas de las direcciones, verificar y evaluar la regulación administrativa, para el continuo desarrollo de sus funciones cumpliendo, con la igualdad de principios, donde rige la moral, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales, de tal manera que se debe organizar de forma intrínseca de las áreas existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando, los niveles de dirección deberán ser aprobadas por las políticas de las entidades para cumplir con los procedimientos y técnicas de información sobre los programas de clasificación, inducción y capacitación al personal.

Por otro lado, Argandoña (2012), precisa en este muy importante para las entidades públicas, manejar correctamente los recursos públicos, los que están involucrados los funcionarios de la alta dirección, deberán proporcionar seguridad razonable para el logro de la misión institucional.

Elementos de la Gestión Administrativa

La gestión administrativa cuenta con elementos en la que administra funciones y actividades donde engloba el planear, organizar, direccionar, y controlar, donde podemos visualizar las definiciones de cada una de ellas:

2.2.2.1. Planeación

Gomez, (2016), precisa que para realizar la formulación del plan y ejecutar dentro de la organización se debe realizar la formulación de planes ya que son procesos racionales que ayudaran a trazar un camino y llegara a un destino mediante instrumentos, por lo que se procederá a ser ejecutados. (párr. 1).

Por otro lado Koontz, Heinz, y Cannice, (2012), Mencionaron que la planeación, apoya en cuanto a la selección de la misión y objetivo, para tomar medidas en cuanto a la acción de los diferentes proyectos futuros que tengan alternativas para una toma de decisiones adecuadas. La planeación comprende en la de tomar decisiones anticipadas, de acuerdo a las ejecuciones sobre las acciones que deberá desarrollar un plan para establecer medios adecuado y poder alcanzar objetivos de acuerdo a las metas planteadas y programadas. (pág. 148)

Asimismo Chiavenato, (2004), precisa que, para tomar decisiones anticipadas sobre la realización de la ejecución de la acción, donde le permitirá establecer previamente cursos de acción para alcanzar los objetivos más adecuados, y simular el futuro esperado (pág. 148)

Evaluar las condiciones actuales

Cuaquera, (2008), Menciona que para realizar la evaluación de las condiciones actuales dentro de una organización o entidad se debe realizar la evaluación de los recursos donde le permita a la institución planificar de acuerdo a las estrategias con la finalidad de organizar los objetivos a largo plazo, para alcanzar las nuevas tendencias y oportunidades de la visión panorámica, y evitar las amenazas hipotéticos. (párr. 1).

Determinar objetivos y metas

Cuaquera, (2008), señala que se debe determinar los objetivos y metas a través de objetivos específicos los cuales deben ser importantes para la organización porque se deben enfocar en un propósito relevante el cual les permita alcanzar las metas donde deben ser consecutivos planteados a corto plazo (párr. 1)

Establecer un plan de acción

Cuaquera, (2008), precisa para establecer planes de acción dentro de las entidades u organizaciones, se debe crear planes de acción, donde se debe especificar los logros de los objetivos que se deben cumplir o llevarse a cabo durante la planificación de la empresa, las acciones deben estar bien establecidas para ser desarrollados a través de la planificación estratégica de acuerdo a su ámbito social y temporal (párr. 1).

Asignación de recursos

Cuaquera, (2008), precisa la técnica para la asignación de recursos, se debe evaluar el presupuesto el cual define los activos financieros, físicos, humanos, de tiempo o de otra índole, donde se determinará de acuerdo a la amplitud de la actividad de la empresa para realizar la planificación a través de un control presupuestario (párr. 1).

Ejecución de tareas y control

Cuaquera, (2008), determina que para realizar la ejecución de las tareas y control se debe delegar funciones de acuerdo al cargo que ocupa dentro de la entidad dónde cada uno deberá cumplir con los objetivos y acciones para la obtención de los datos de retroalimentación para controlar las decisiones de la planificación dentro de la organización de acuerdo a la dirección de las actividades de trabajo, el cual se encuentra en progreso para cumplir con los objetivos y metas asignadas (párr. 1).

2.2.2.2. Organización

Louffat, (2015), precisa que dentro de una organización se debe diseñar un ordenamiento interno, de manera que esté relacionada con la planificación estratégica donde le permita a la organización tener información sobre la gestión del talento humano, recurso financiero, ya sean de forma física o las informaciones, entre otros de

acuerdo a la estructura que se encuentra implementada dentro de la entidad, por lo que los trabajadores debe estar comprometidos para organizar actividades en conjunto y actúen con el único propósito de lograr éxito en la entidad (pág. 38).

Koontz, Heinz, y Cannice, (2012), manifestaron que dentro de una organización se debe establecer una serie de estructuras de acuerdo a las funciones administrativas, para el correcto desempeño de los trabajadores asignados en cada área, el cual les permitirá cumplir y desempeñarse adecuadamente, por lo que se debe asegurar las funciones que son necesarias para alcanzar metas, con el personal apto, por lo que deben establecer una estructura intencional de funciones para que las personas se desempeñen de mejor forma en una organización, la finalidad es apoyar en determinar un adecuado ambiente para desarrollar funciones asignadas, de acuerdo a los instrumentos de la administración y no un fin en sí, por lo que definirá las tareas de acuerdo a las funciones establecidas, de acuerdo a las habilidades y la motivación de las personas en la entidad (pág. 31).

Roman y Pablos, (2009), definieron que la organización es identificar y clasificar las diferentes actividades, para coordinar en forma horizontal y vertical sobre la estructura de la organización de manera que se agrupen para dar respuesta de acuerdo a los objetivos estructurados con la autoridad necesaria para supervisarlo (párr. 1).

Chiavenato, (2004), señala que la función administrativa dentro de la organización es un proceso que permite organizar las estructuras e integra los recursos de los órganos que se encuentren involucrados, para la ejecución, y establece relaciones entre ellos el cual se encuentran involucrados para cumplir los planes a ejecutar y alcanzar las y objetivos, de acuerdo a las atribuciones de cada integrante que conforme la organización (pág. 148).

2.2.2.3. Dirección

Koontz, Heinz, y Cannice, (2012), precisaron que la dirección es dirigir o influir en las personas para una buena contribución en las metas organizacionales y de grupos institucionales; el aspecto interpersonal es saber administrar y dirigir, por lo que todos los gerentes coinciden en que los problemas principales surgen de las propias personas, por lo que se debe motivar en estilos y enfoques de liderazgo y comunicación.

Chiavenato, (2004), determina que toda dirección se relaciona con las acciones de la institución, donde se dispone direccionar todas las gestiones de las personas donde deben ser guiadas y motivadas con el fin de alcanzar mejores resultados dentro de la organización, las cuales deben ser entrenadas, de acuerdo a las disposiciones de los recursos humanos que se encuentran dentro de la institución.

Integración

Anonimo, (2014), define que la integración es la función a través del cual el administrador selecciona el recurso necesario para poner en marcha las decisiones que son establecidas para llevar a cabo la ejecución de los planes donde comprende los recursos materiales, humanos, ya que son prioridad dentro de una organización o entidad.

Motivación

Anonimo, (2014), precisa que la motiva dentro de la dirección es fundamental para el desarrollo de las labores más importantes y a la vez también se refleja la complejidad porque a través de ella se logra las ejecuciones de trabajos donde se debe obtener resultados óptimos de acuerdo a los estándares o patrones esperados, esta a su vez se van agrupando de acuerdo a las directrices como son: a) contenido de las teorías donde se encuentra las jerarquías de acuerdo a las necesidades, en cuanto a la

motivación personal y grupal; b) Enfoques externos de aprendizaje de acuerdo a teorías.

Comunicación

Anonimo (2014), precisa que la comunicación dentro de la dirección, debe ser definida como procesos donde se debe transmitir informaciones de los grupos sociales, de manera que se tenga una adecuada coordinación dentro de una institución y/o organización, en la que debe comprender las formas de interacción, de las conversaciones telefónicas inapropiadas, y el sistema de la información complicada, donde la determinación de todos los canales de información sean complicados si no se tiene una buena organización o dirección. (párr. 1)

Supervisión:

Anonimo, (2014), define que la Supervisión dentro de la dirección es vigilar y guía a todos los subordinados, de las actividades que viene desarrollando ya sea de forma adecuada, la Supervisión es de gran importancia donde se ve reflejado el liderazgo porque ayudara a la institución lograr una dinámica necesaria para obtener recursos humanos de acuerdo a los objetivos, porque depende mucho de que el personal sea productivo, se debe considerar que se debe tener una buena comunicación , para corregir y subsanar errores (párr. 1).

2.2.2.4. Control

Koontz, Heinz, y Cannice, (2012), precisaron que el control se refiere a la corrección y medición del desempeño individual dentro de la organización para determinar que las metas definidas se logren establecer de acuerdo a los planes fijados para cumplir las metas fijadas y evitar desviaciones a futuro y se realice las correcciones de algunas deficiencias, el cual facilitara a cumplir con los planes a ejecutar.

Jones y George, (2010), Señalaron que, “Controlar es evaluar en que medida se encuentra la organización para conseguir sus metas y poder emprender sus acciones para sostener o mejorar el desempeño y puedan cumplir con los criterios deseables el cual es un proceso de capacidad” (pág. 12).

Chiavenato (2004), precisa que el control debe medir los resultados de lo que se planteó, de acuerdo a la organización y dirección, donde se debe ajustar los objetivos establecidos, donde el control se debe encargar de comprobar las actividades para alcanzar los objetivos el cual es fundamental para que el proceso se guie de acuerdo a las actividades ejecutadas para un fin determinado.

Anonimo, (2014), menciona que, es muy importante este componente para un adecuado control, porque establece medidas para aplicar a todos los recursos, para determinar y analizar las causas posibles en los sectores responsables de la administración, ya que este se encargara de informar sobre el desempeño para la ejecución de planes para la reducción de costos y tiempo y poder incrementar la productividad en la institución (pág. 63).

Establecimiento de Estándares

Anonimo, (2014), menciona que los establecimiento de estándares son mecanismos de alternativas de solución, donde la unidad de medida es un modelo, donde guiara de acuerdo a los patrones que son la base donde se efectuaran el control, por lo que existe tres tipo de estándares en cuanto al método: a) estándares estadísticos, b) estándares técnicamente elaborados, c) estándares fijados por apreciación, y a su vez son divididos en cuantitativos (se consideran físicos, de costo, de capital, de ingreso y de programas) y cualitativos (se consideran las evaluaciones de la actuación, curvas de comportamiento, y perfiles) (pág. 66).

Medición de Resultados

Anonimo, (2014), señala que, “Los estándares sirven para establecer unidades de medida definidas según el problema presente, por lo que la medición compara los resultados obtenidos para determinar las desviaciones de los estándares preestablecidos” (pág. 67).

Corrección

Anonimo, (2014), señala que, para desarrollar acciones de corrección, en base a los análisis de las causas que son originadas por el personal en función, se debe tomar prevenciones en cuanto a la retroalimentación del control de los procedimientos donde no ocasionen desviaciones y permitir aumentar la calidad de corrección. (pág. 67)

Retroalimentación

Anonimo (2014), precisa la importancia sobre el proceso de control, porque la información que se obtiene debe ser retroalimentada a través de los sistemas administrativos, lo que se debe ajustar a los sistemas administrativos de acuerdo al periodo de tiempo, en la que debe ser necesario la información sistemática, funcional y eficiente ya que de esta manera los procesos de control son retroalimentados. (pág. 68)

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el control interno y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

2.3.2 Hipótesis Específicos

- _ Existe relación significativa entre el ambiente de control y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

- _ Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

- _ Existe relación significativa entre las actividades de control y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

- _ Existe relación significativa entre la información - comunicación y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

- _ Existe relación significativa entre la supervisión o monitoreo y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

2.4 Identificación de Variables

Variable independiente:

X: Control Interno

Variable Dependiente:

Y: Gestión Administrativa

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Ámbito de estudio

El ámbito de estudio de la presente investigación se desarrolló en la provincia de Abancay de la región Apurímac, en consecuencia dicha investigación se realizó en las áreas administrativas del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, que brinda la atención en servicio de salud y administrativa, a su vez garantiza la calidad y eficiencia de sus servicios ofrecidos, por ello evalúa el desempeño de sus acciones desarrolladas en las diferentes áreas dentro del Hospital, asimismo tiene la dependencia de la DIRESA.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo Básica:

Vargas, (2009) precisa que, “la investigación básica es conocida como investigación fundamental, exacta o pura, porque el objeto será el estudio, por tanto, sin considerar un estudio inmediato, los nuevos conocimientos surgirán a partir de los resultados y hallazgos que se obtenga” (pág. 159).

3.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación que se utilizó en el desarrollo de la investigación, es el nivel descriptivo-correlacional, porque expone la realidad del control interno en relación con la gestión administrativa según el personal administrativo del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay Apurímac por lo que.

“La investigación descriptiva busca especificar las propiedades y sus características de sus rasgos más importantes debido a cualquier fenómeno será analizado y así poder describir dentro de un grupo o población” (Hernandez , 2010, pág. 80)

Hernandez, et al (2003), señala que la investigacion correlacional es un tipo de estudio que tiene como proposito evaluar la relacion que existe entre doas o mas conceptos, caregorias o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relacion entre esas dos o mas variables (cuantifican relaciones), es decir miden cada variables presuntamente relacionada y despues tambien miden y anbalizan la correlacion. Tales correlaciones se expresan en hipotesis sometidas a pruebas. (p.121).

3.4 Método de Investigación

Método Cuantitativo. - Hernandez (2010), señala que el “método de investigación utilizado será el enfoque cuantitativo a causa de recolectar los datos para comprobar las hipótesis tomando como base la medida numérica y el análisis estadístico” (pág. 4)

Método Deductivo. - Prieto (2017), señala que: el “método deductivo en términos lingüísticos significa conducir o extraer, por ese motivo está basado en el razonamiento y su aplicación es totalmente diferente, en este caso pasara de hechos generales a hechos particulares”.

La metodología nos permite elegir la forma más correcta para continuar con la elaboración y guía de los datos durante la investigación, por tanto, en la investigación Cuantitativa se recolectarán datos mediante instrumentos como el cuestionario, encuestas para proceder con el análisis para obtener mejores resultados.

3.5 Diseño de Investigación

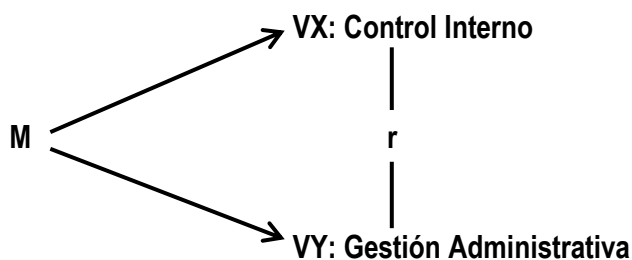
La investigación es de diseño No experimental - descriptiva y de corte transversal.

Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2010), precisa que la “investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes”.

Hernández (2014), señala que el “Diseño de corte transversal porque se recopilarán datos en un momento único, por tanto, su propósito será la de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (pág. 154).

El esquema correlacional se muestra de la siguiente forma:

Dónde:



M = Muestras tomadas para las observaciones de la población

VX= Observación 1. Control Interno

VY= Observación 2. Gestión Administrativa

R = Relación entre las variables de estudio

3.6 Población, Muestra, Muestreo

Población. -

Hernandez Sampieri, (2014), señala que la “población es un conjunto donde todos los casos deben coincidir en las determinadas especificaciones, de modo que la muestra viene hacer un subgrupo o subconjunto de la población donde los elementos pertenecen a ese conjunto definido de acuerdo con sus características” (pág. 174).

La población en el presente estudio de investigación está conformada por 50 personas que trabajan en la parte administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay Apurímac.

Muestra. -

En la investigación se utilizará la muestra probabilística donde la población serán elegidas, así menciona (Hernandez Sampieri, 2014), que todos los “elementos del subgrupo tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra el cual deberá definirse la característica de la población y el tamaño de la muestra” (pág. 175).

En consecuencia, se utilizará el tipo de muestra probabilística, el cual será aplicado a la población del personal administrativo que trabajan en las áreas administrativas del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2019 que será sujeto de estudio y realizar con la formula siguiente:

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

Dónde:

Z= Nivel de confianza

P= Probabilidades de éxito

Q= Probabilidades de fracaso

E= Margen de error

N= Población

N= Tamaño de muestra

Por lo tanto, el valor de n es de 44, el cual se considerará para el tamaño de la muestra siendo este de un total de 50 administrativos que trabajan en las distintas áreas del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega.

De acuerdo con el cuadro estadístico nos indica que se debe trabajar con 44 personas, por ende, se tomará el tamaño de la muestra general que será 50 para poder determinar un resultado óptimo.

3.7 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Técnica. -

Carrasco (2006), señala que las técnicas son utilizadas para que, La técnica es utilizada para la búsqueda de información, exploración, y recojo de los datos utilizando interrogantes de forma directa o indirectas dirigidas a la población seleccionada el cual formaran parte para el desarrollo del análisis en la investigación, se considerara el aporte, donde se recogerá información aplicando las técnicas de encuestas que es un cuestionario para el usuario.

Par recoger los datos de la variable 1 control interno, y la variable 2 gestión administrativa se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos. -

En el presente trabajo de investigación se aplicará la técnica de estudio que será la encuesta (cuestionario).

“El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, el cual es preparado de manera sistemática y elaborado de manera cuidadosa, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser

aplicado de forma variada, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo". (García, (pág. 02)).

El instrumento que se utilizó para seleccionar datos de la variable 1: control interno y la variable 2: gestión administrativa será el cuestionario.

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos

La recolección de datos se realizara a través de las recopilaciones de datos primarios y secundarios, esto se realizara a través de las encuestas realizadas al personal administrativo, mediante el cuestionario que se realizara por lo tanto este será nuestro instrumento, el cual se formulara preguntas sobre el control interno y qué relación tiene con la gestión administrativa dentro del área donde trabajan, por lo que las respuestas se codificaran para realizar las tabulaciones correspondientes para ser analizadas.

3.9 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

En el presente trabajo de investigación se utilizará la estadística descriptiva, por consiguiente, se realizará la recolección de datos, para ser analizados, de acuerdo con el peso de la población, con el objetivo de describir las características mediante las medidas de resumen, tablas y gráficos.

Para el procesamiento de datos se tabulará mediante el software estadístico SPSS versión 24 en español y Microsoft Excel.

Capítulo IV: Resultados

4.1 Presentación de Resultados

4.1.1 Análisis de confiabilidad de instrumento

Para medir la fiabilidad del instrumento el cual se entiende por la consistencia interna, se utilizó el Alfa de Cronbach's.

De acuerdo a los interelementos, el alfa de Cronbach's consiste en la correlación de los resultados y el promedio, a su vez señala que los ítems son evaluados de acuerdo a la escala de Likert, en la que se miden el constructo de la correlación en consecuencia de los valores de los coeficientes que son de 0 y 1, y están altamente correlacionados, de acuerdo a los criterios generales de los coeficientes que son aceptables, cuando el valor es igual o superior a 0.70.

Tabla 3: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

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

Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,508	34

Fuente: SPSS 23, Elaboración Propia

El coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo de acuerdo a las pruebas de confiabilidad y de los instrumentos, donde el resultado es de 0,508 (con 34 elementos). El instrumento es confiable de acuerdo al coeficiente, en la que se observa el valor alcanzado de 0.7.

4.1.2 Descripción de resultados

En esta sección se presenta los resultados de acuerdo a los análisis estadísticos las cuales son descriptivas, donde se obtuvo información de acuerdo a las encuestas (cuestionario), las cuales fueron directamente a los trabajadores del Hospital Regional Guillermo Diaz de la Vega de Abancay.

De acuerdo a los análisis e interpretaciones de las variables se utilizó el programa estadístico SPSS.

4.1.2.1 Variable: Control Interno.

Tabla 5: Control Interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	9	18,0%	18,0%
	Regular	7	14,0%	32,0%
	Deficiente	34	68,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23

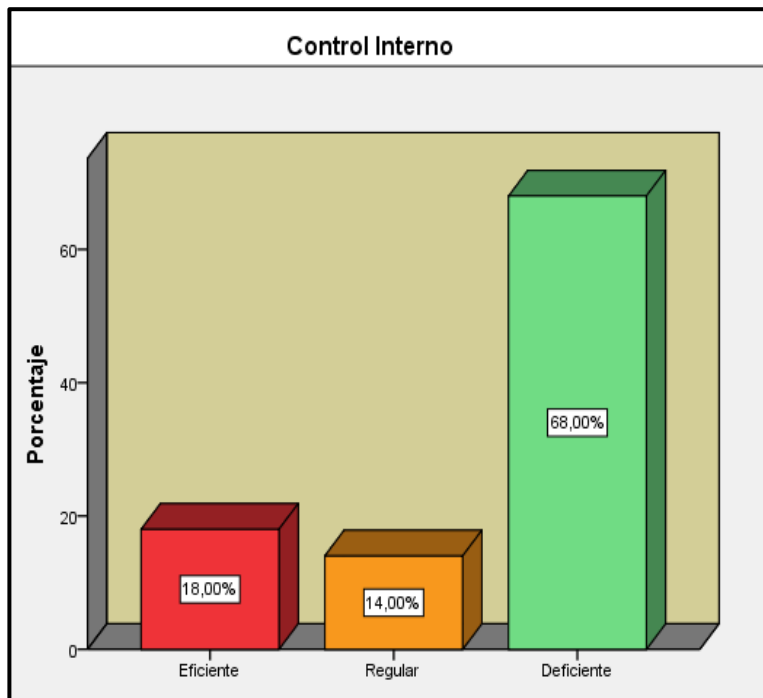


Figura 1: Variable: Control Interno
Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 6 y Figura 1, se muestra el porcentaje del 18% del personal que fueron encuestados, en la que señalan que el Control interno es Eficiente, mientras que el 14% de los encuestados señalan que el Control Interno es Regular, y el 68% señalan que el Control interno es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que el control interno es Deficiente.

Dimensión 1: Ambiente de Control

Tabla 6: Ambiente de Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	12	24,0%	24,0%
	Regular	10	20,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

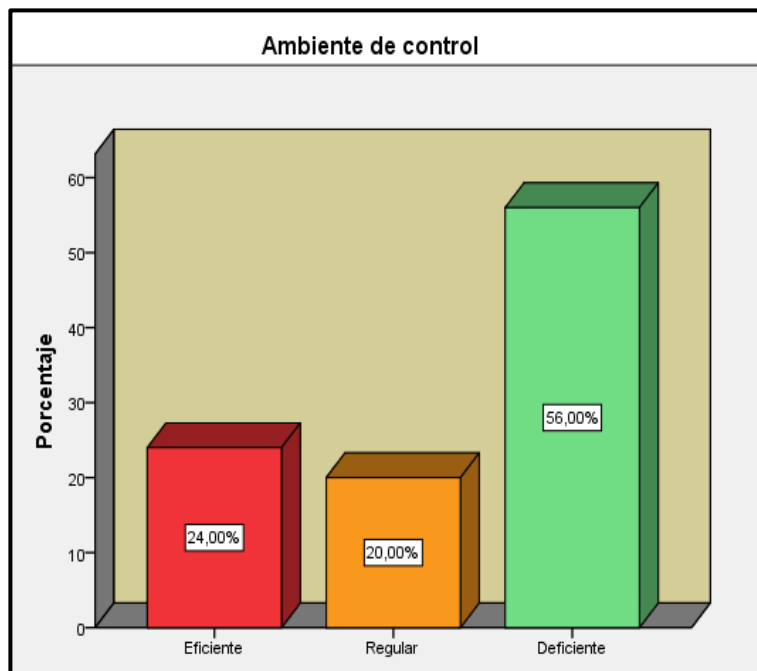


Figura 2: Dimensión 1: Ambiente de Control

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 7 y Figura 2, se muestra el porcentaje del 24% del personal encuestado, donde señalan que el Ambiente de control es Eficiente, mientras que el 20% indican que es Regular, y el 56% determinan que el Ambiente de Control es Deficiente.

Asimismo, se analiza el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, donde se revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que el Ambientes de control es Eficiente.

Ítem 1: Principios y valores

Tabla 7: Principios y Valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	13	26,0%	26,0%
	Regular	19	38,0%	64,0%
	Deficiente	18	36,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23, Elaboracion Propia

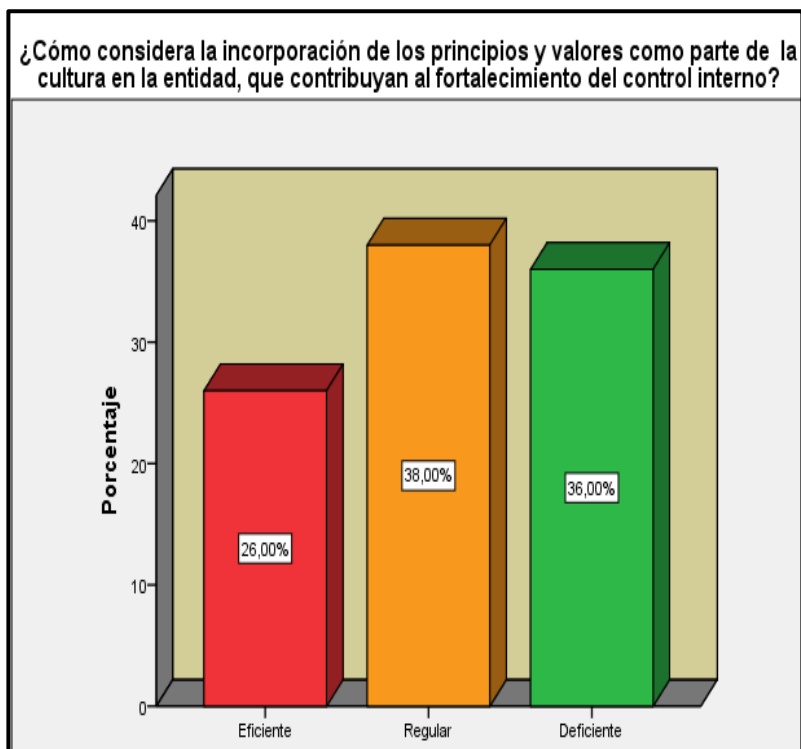


Figura 3: Principios y Valores

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 8 y Figura 3, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado, señalan que los principios y valores son Eficiente, mientras que el 38% indican que es Regular, y el 36% determinan que los principios y valores es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado donde se obtuvo de acuerdo a las encuestas, en la que nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la incorporación de los principios y valores como parte de la cultura en la entidad es Regular a la contribución y fortalecimiento del control interno.

Ítem 2: Evalúa y Supervisa

Tabla 8: Evalúa y Supervisa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Valido	Eficiente	14	28,0%	28,0%
	Regular	12	24,0%	52,0%
	Deficiente	24	48,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

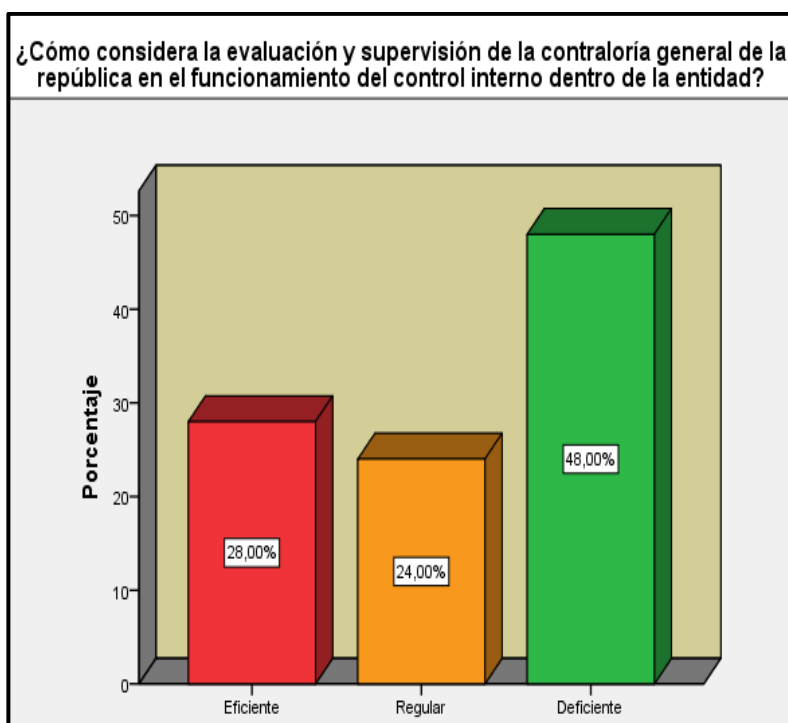


Figura 4: Supervisión

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 9 y Figura 4, donde se muestra que el porcentaje del 26% del personal encuestado señala que la evaluación y supervisión es Eficiente, mientras que el 24% indican que es Regular, y el 48% determinan que la evaluación y supervisión es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado donde se obtuvo de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la evaluación y supervisión de la contraloría general de la república es Deficiente en cuanto al funcionamiento el control interno.

Ítem 3: Visión, misión, metas y objetivos estratégicos

Tabla 9: Visión, misión, metas y objetivos estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	18	36,0%	36,0%
	Regular	6	12,0%	48,0%
	Deficiente	26	52,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

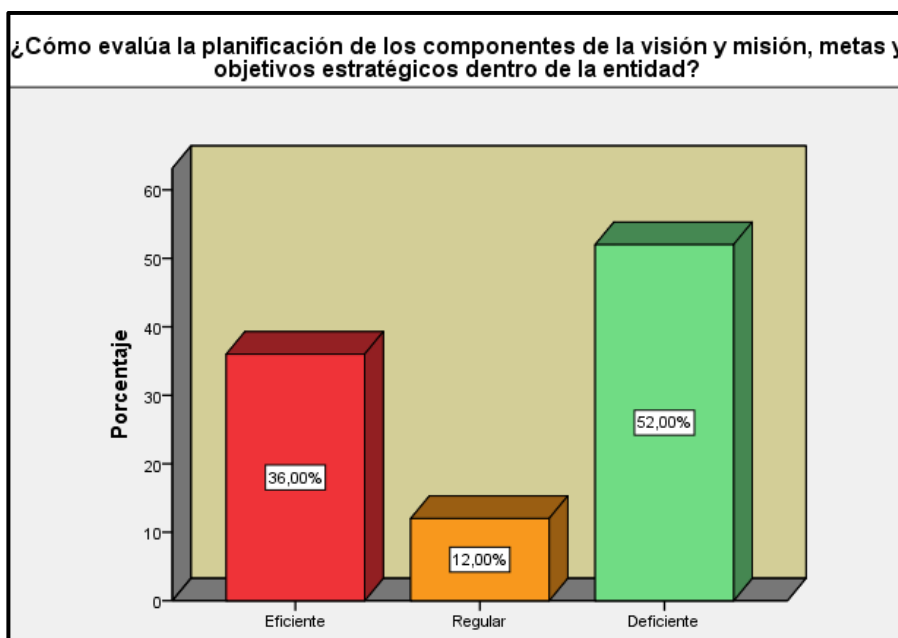


Figura 5: Visión, misión, metas y objetivos estratégicos

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 10 y Figura 5, se muestra el porcentaje del 36% del personal encuestado donde señalan que la visión, misión, metas y objetivos estratégicos son Eficiente, mientras que el 12% indican que es Regular, y el 52% determinan que la visión, misión, metas y objetivos estratégicos es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la evaluación sobre la planificación es Deficiente en cuanto a los componentes de la visión, misión, metas y objetivos estratégicos porque no todos conocen.

Ítem 4: Eficiencia y eficacia

Tabla 10: Eficiencia y eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	15	30,0%	30,0%
	Regular	8	16,0%	46,0%
	Deficiente	27	54,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23

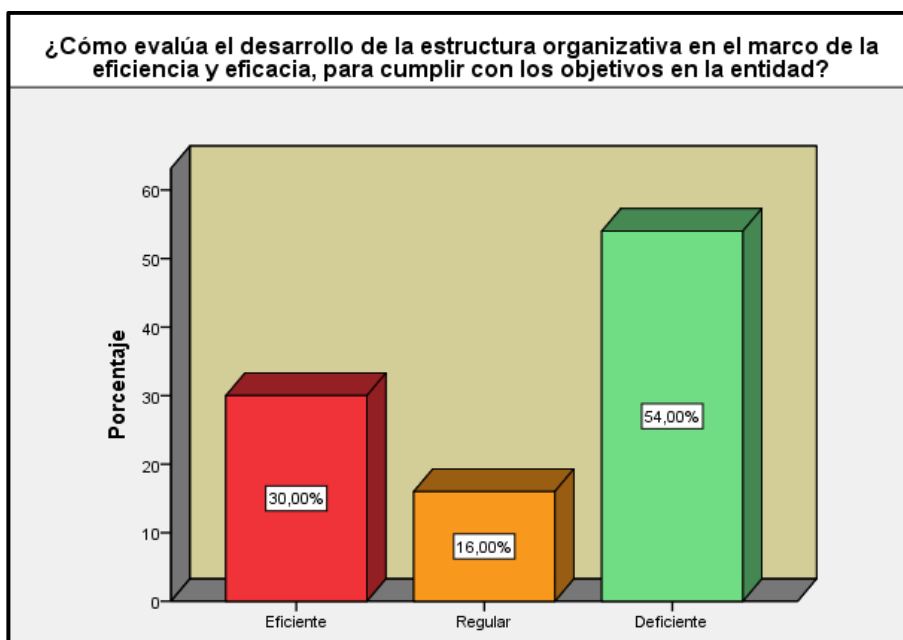


Figura 6: Eficiencia y eficacia

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 11 y Figura 6, se muestra el porcentaje del 30% del personal encuestado donde señalan que la Eficiencia y eficacia son Eficiente, mientras que el 16% indican que es Regular, y el 54% determinan que la Eficiencia y eficacia es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado donde se ha obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la evaluación sobre el desarrollo de la estructura organizativa es Deficiente en cuanto al marco de la eficiencia y eficacia, para cumplir con los objetivos en la entidad.

Ítem 5: Selección, inducción y desarrollo del personal

Tabla 11: Selección, inducción y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	12	24,0%	24,0%
	Regular	10	20,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

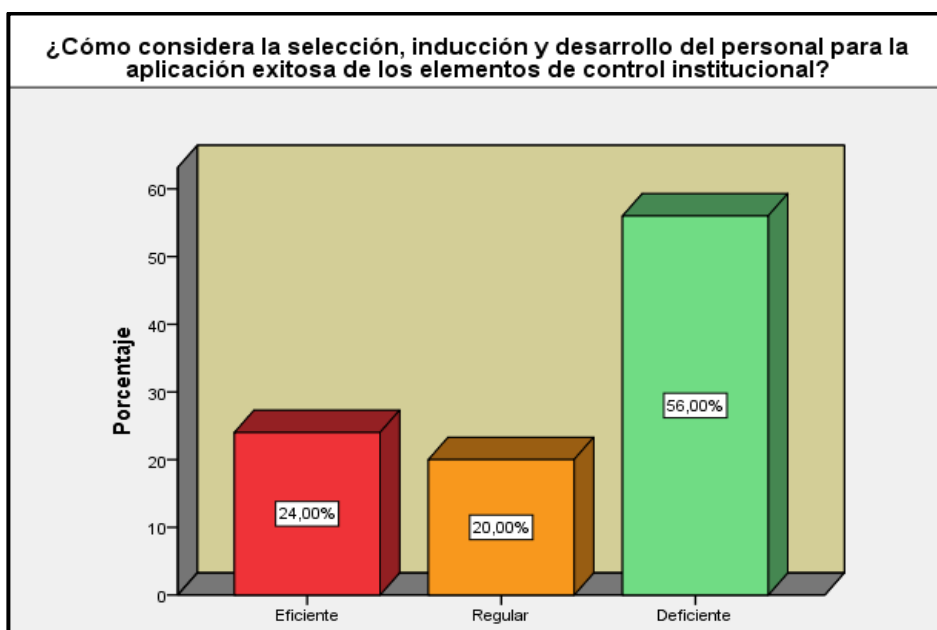


Figura 7: Selección, inducción y desarrollo personal

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 12 y Figura 7, se muestra el porcentaje del 24% del personal encuestado donde señalan que la Selección, inducción y desarrollo personal son Eficiente, mientras que el 20% indican que es Regular, y el 56% determinan que Selección, inducción y desarrollo personal es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado donde se obtuvo de acuerdo a las encuestas, revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, los trabajadores señalan que es Deficiente en cuanto a la selección, inducción y desarrollo del personal por lo que no se aplican elementos para un buen control institucional.

Dimensión 2: Evaluación de Riesgo

Tabla 12: Evaluación de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	13	26,0%	26,0%
	Regular	10	20,0%	46,0%
	Deficiente	27	54,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

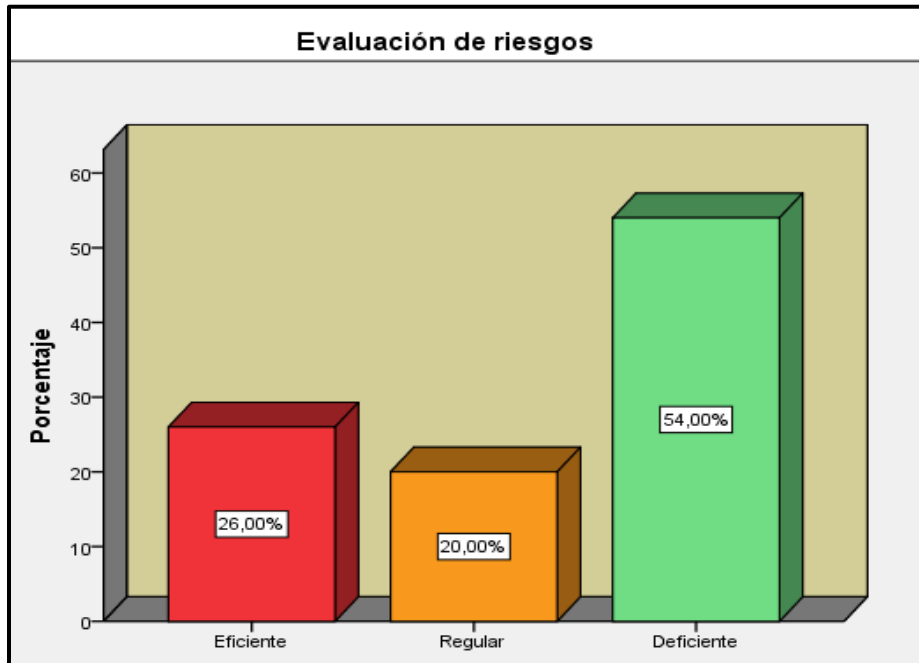


Figura 8: Evaluación de riesgo

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 13 y Figura 8, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado, señalan que la Evaluación de riesgos, es Eficiente, mientras que el 20% indican que es Regular, y el 54% determinan que la evaluación de riesgos es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado de acuerdo a las encuestas, donde nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal es Deficiente en cuanto a la Evaluación de riesgos.

Ítem 6: Administración de riesgos

Tabla 13: Administración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	13	26,0%	26,0%
	Regular	15	30,0%	56,0%
	Deficiente	22	44,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

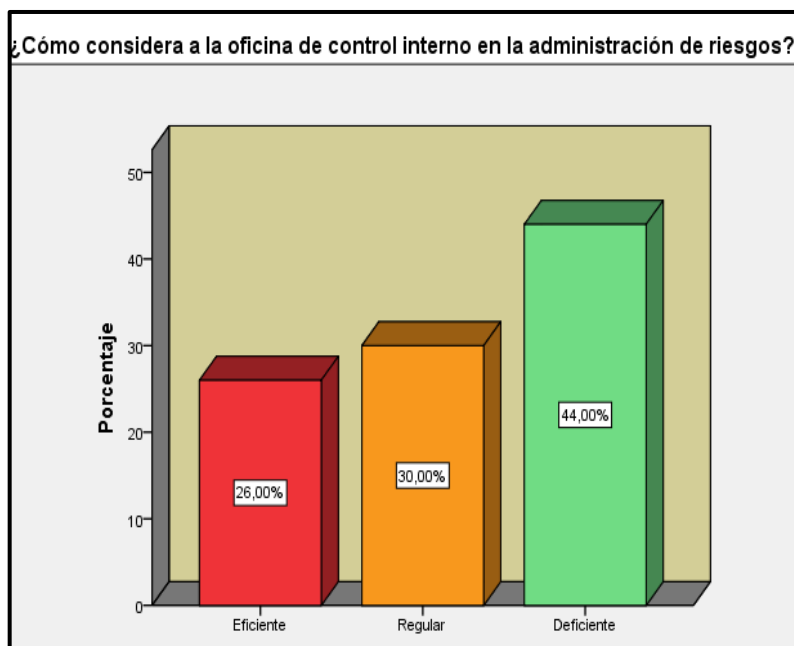


Figura 9: Administración de riesgos

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 14 y Figura 9, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado señalan que la Administración de riesgos, es Eficiente, mientras que el 30% indican que es Regular, y el 44% determinan que la Administración de riesgos es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, los trabajadores señalan que es Deficiente en cuanto a la administración de riesgos de la oficina de control interno.

Ítem 7: Identificación del análisis de riesgos

Tabla 14: Identificación del análisis de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	17	34,0%	34,0%
	Regular	8	16,0%	50,0%
	Deficiente	25	50,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

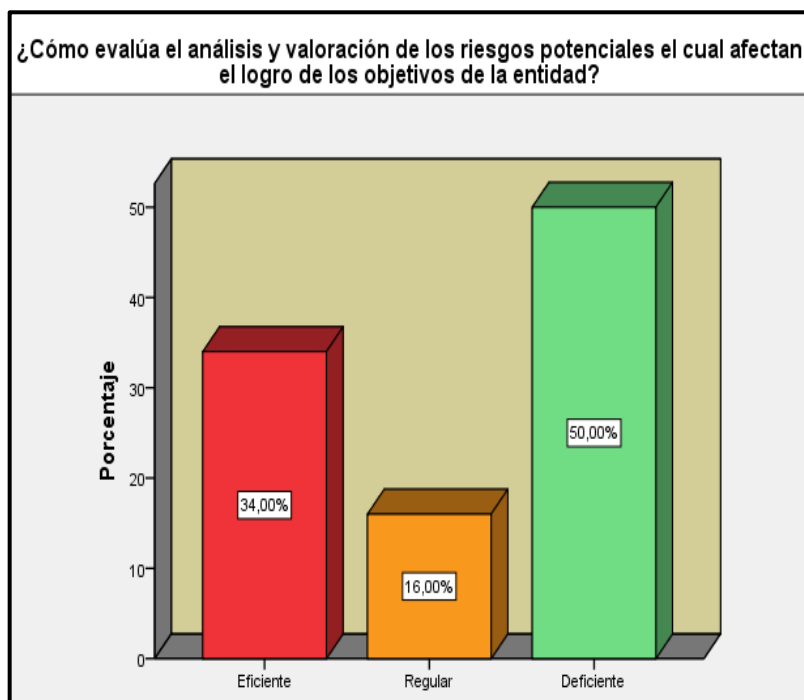


Figura 10: Identificación del análisis de riesgos

Fuente: SPSS 23.

Interpretación:

Conforme a la Tabla 15 y Figura 10, se muestra el porcentaje del 34% del personal encuestado donde señalan que la Identificación del análisis de riesgos, es Eficiente, mientras que el 16% indican que es Regular, y el 50% determinan que la Identificación del análisis de riesgos es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto al análisis y valoración de riesgos potenciales por lo que afectan los logros de los objetivos de la entidad.

Ítem 8: Lineamientos de seguimiento de riesgos

Tabla 15: Lineamientos de seguimiento de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Valido	Eficiente	14	28,0%	28,0%
	Regular	9	18,0%	46,0%
	Deficiente	27	54,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

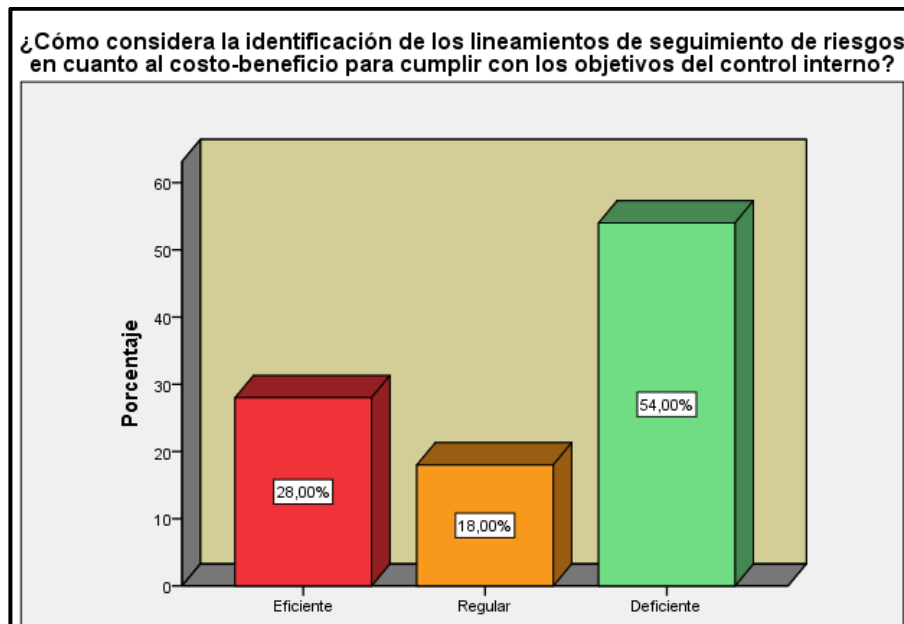


Figura 11: Lineamiento de seguimiento de riesgos

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 16 y Figura 11, se muestra el porcentaje del 28% del personal encuestado donde señalan que los lineamientos de seguimiento de riesgos, es Eficiente, mientras que el 18% indican que es Regular, y el 54% determinan que la Identificación del análisis de riesgos los lineamientos de seguimiento de riesgos son Deficiente. Asimismo, analizando el resultado de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a la identificación de los lineamientos y seguimientos de riesgos en relación al costo-beneficio para cumplir con sus objetivos.

Dimensión 3: Actividades de Control

Tabla 16: Actividades de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	11	22,0%	22,0%
	Regular	5	10,0%	32,0%
	Deficiente	34	68,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

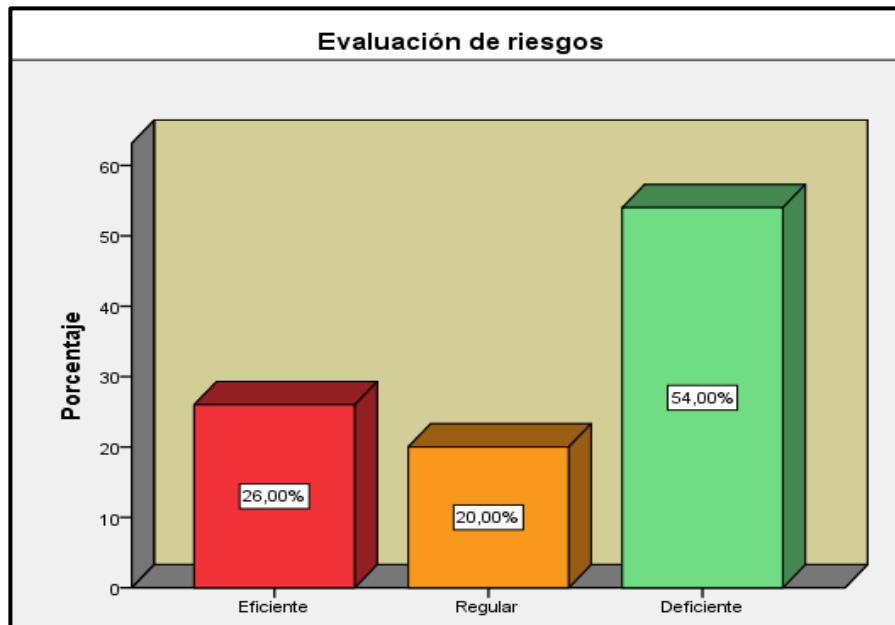


Figura 12: Actividades de control

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 17 y Figura 12, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado señalan que las Actividades de control, es Eficiente, mientras que el 20% indican que es Regular, y el 54% determinan que las Actividades de control es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a las Actividades de control.

Ítem 9: Proceso actividad o tarea organizacional

Tabla 17: Proceso, actividad o tarea organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	11	22,0%	22,0%
	Regular	6	12,0%	34,0%
	Deficiente	33	66,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

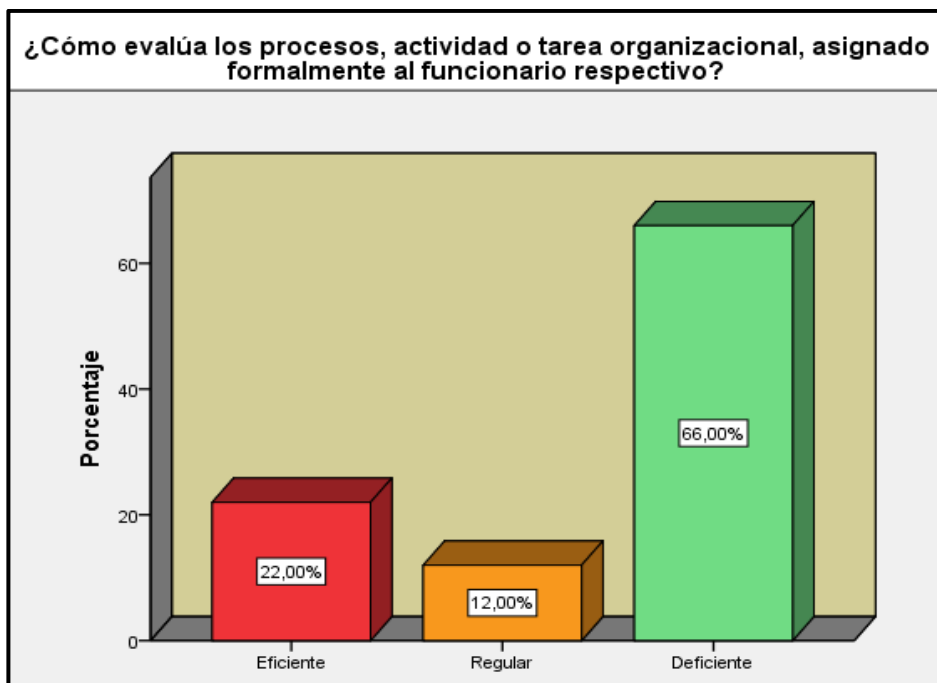


Figura 13: Proceso, actividad o tarea organizacional

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 18 y Figura 13, se muestra el porcentaje del 22% del personal encuestado señalan que el proceso de actividad o tarea organizacional, es Eficiente, mientras que el 12% indican que es Regular, y el 66% determinan que el proceso de actividad o tarea organizacional es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a los procesos de la actividad o tareas organizacionales el cual es asignado formalmente a los funcionarios.

Ítem 10: Cumplimiento de funciones

Tabla 18: Cumplimiento de las obligaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Valido	Eficiente	16	32,0%	32,0%
	Regular	8	16,0%	48,0%
	Deficiente	26	52,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

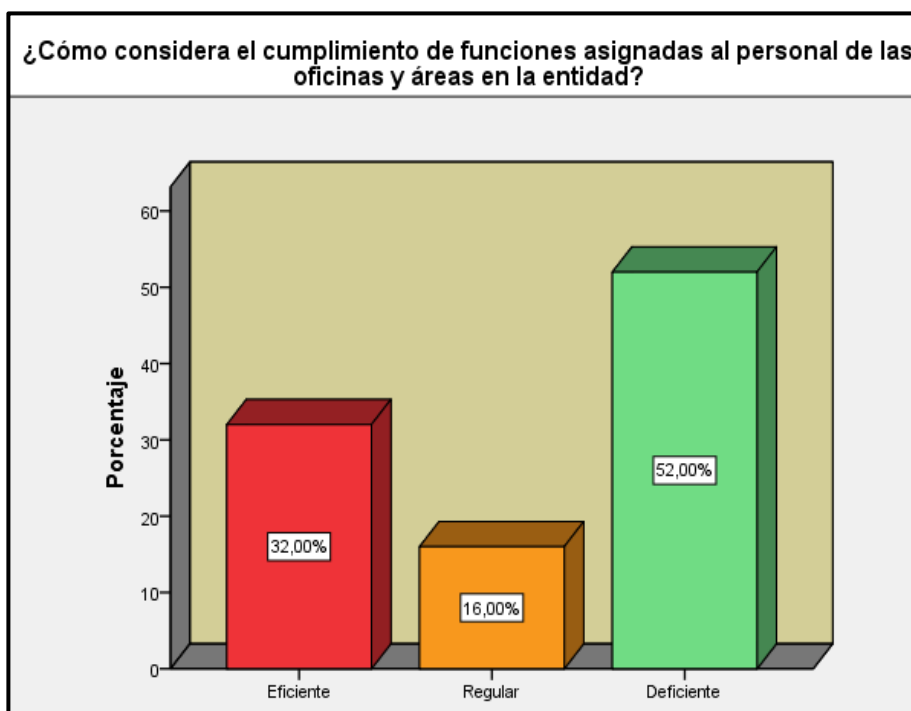


Figura 14: Cumplimiento de las obligaciones

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 19 y Figura 14, se muestra el porcentaje del 32% del personal encuestado señalan que el cumplimiento de las obligaciones, es Eficiente, mientras que el 16% indican que es Regular, y el 52% determinan que el cumplimiento de obligaciones es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto al cumplimiento de funciones los cuales son asignados al personal de las oficinas y áreas de la entidad.

Ítem 11: Reglamentos, políticas, procedimiento vigente

Tabla 19: Reglamentos, políticas, procedimientos vigentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	11	22,0%	22,0%
	Regular	3	6,0%	28,0%
	Deficiente	36	72,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23.

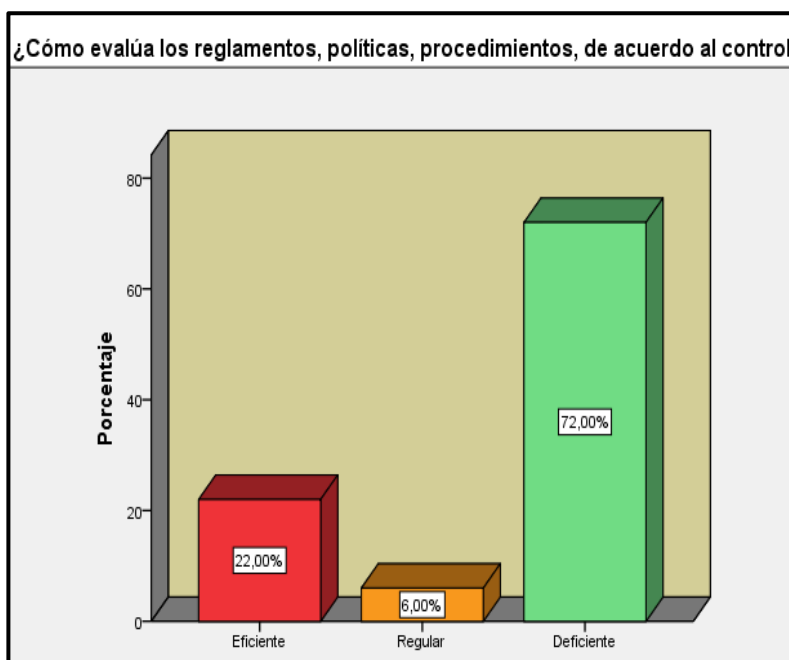


Figura 15: Reglamentos, políticas y procedimientos vigentes

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 20 y Figura 15, se muestra el porcentaje del 22% del personal encuestado, señalan que el reglamento, políticas y procedimientos vigentes, es Eficiente, mientras que el 6% indican que es Regular, y el 72% determinan que el cumplimiento de obligaciones es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a los reglamentos, políticas, y procedimientos por lo que no ven un adecuado control.

Dimensión 4: Información y Comunicación

Tabla 20: Información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	9	18,0%	18,0%
	Regular	13	26,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

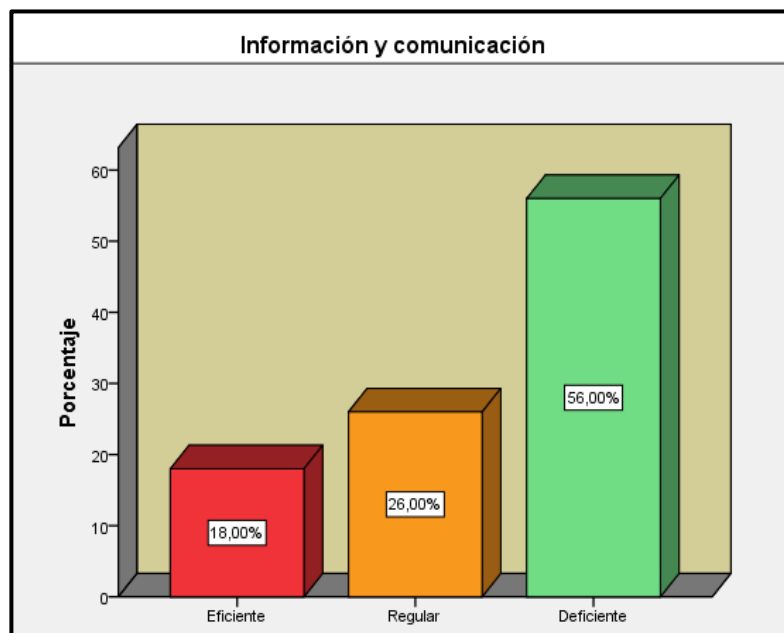


Figura 16: Información y comunicación

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 21 y Figura 16, se muestra el porcentaje del 18% del personal encuestado señalan que la información y comunicación, es Eficiente, mientras que el 26% indican que es Regular, y el 56% determinan que la información y comunicación es Deficiente.

Asimismo, analizando el personal obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a la información y comunicación.

Ítem 12: Sistemas de información

Tabla 21: Sistemas de información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Valido	Eficiente	9	18,0%	18,0%
	Regular	14	28,0%	46,0%
	Deficiente	27	54,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

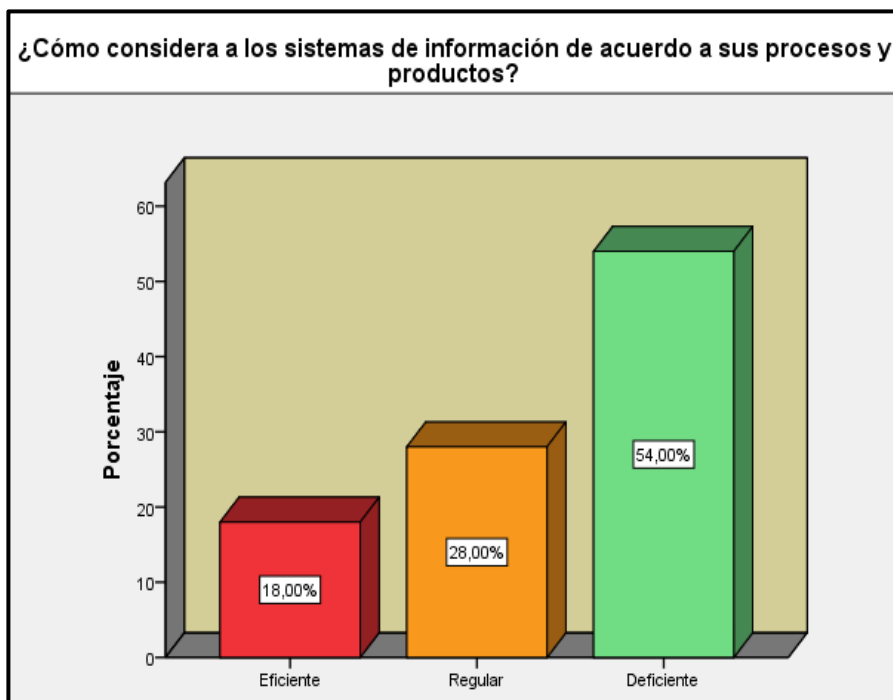


Figura 17: Sistemas de información

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 22 y Figura 17, se muestra el porcentaje del 18% del personal encuestado señalan que el sistema de información, es Eficiente, mientras que el 28% indican que es Regular, y el 54% determinan que el sistema de información es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto al proceso o producto que ofrece el sistema de información.

Ítem 13: Comunicación Interna

Tabla 22: Comunicación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	15	30,0%	30,0%
	Regular	7	14,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

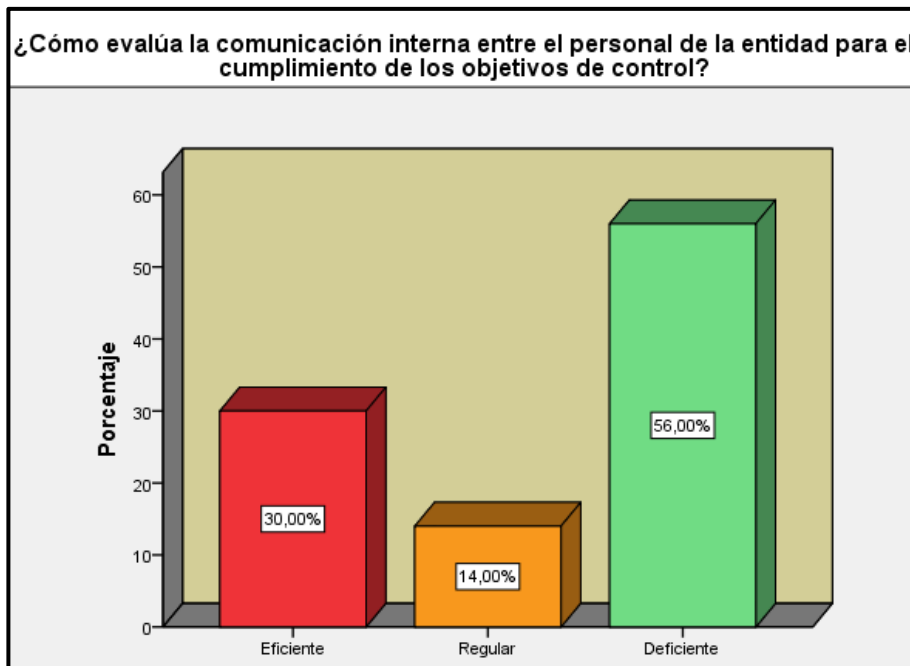


Figura 18: Comunicación interna

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 23 y Figura 18, se muestra el porcentaje del 30% del personal encuestado señala que la comunicación interna, es Eficiente, mientras que el 14% indican que es Regular, y el 56% determinan que la comunicación interna es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a la comunicación interna entre el personal de la entidad ante el cumplimiento de los objetivos del control.

Ítem 14: Comunicación externa

Tabla 23: Comunicación externa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulada
Valido	Eficiente	17	34,0%	34,0%
	Regular	9	18,0%	52,0%
	Deficiente	24	48,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

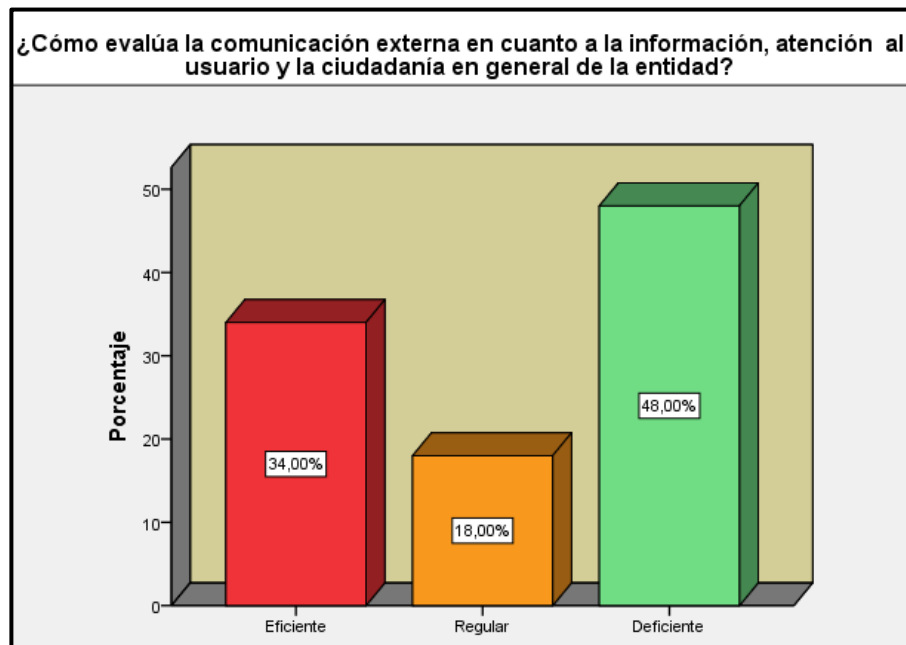


Figura 19: Comunicación externa

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 24 y Figura 19, se muestra el porcentaje del 34% del personal encuestado señalan que la comunicación externa, es Eficiente, mientras que el 18% indican que es Regular, y el 48% determinan que la comunicación externa es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señalan que es Deficiente en cuanto a la comunicación externa sobre la información, atención al usuario en general.

Dimensión 5: Supervisión

Tabla 24: Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	15	30,0%	30,0%
	Regular	7	14,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

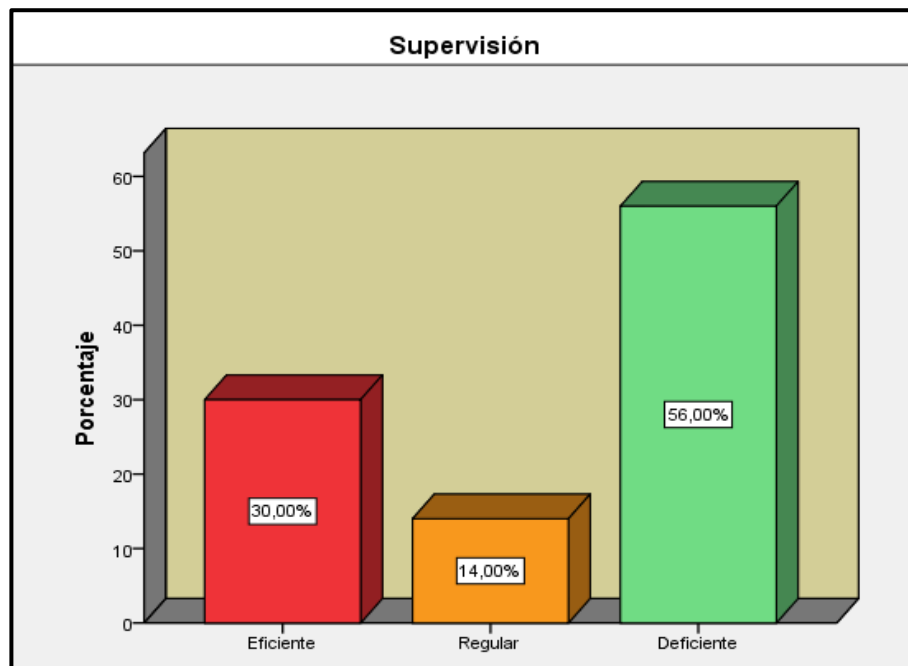


Figura 20: Supervisión

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 25 y Figura 20, se muestra el porcentaje del 30% del personal encuestado señalan que la supervisión, es Eficiente, mientras que el 14% indican que es Regular, y el 58% determinan que la supervisión es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a la supervisión.

Ítem 15: Actividades de prevención

Tabla 25: Actividades de prevención

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	15	30,0%	30,0%
	Regular	7	14,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23

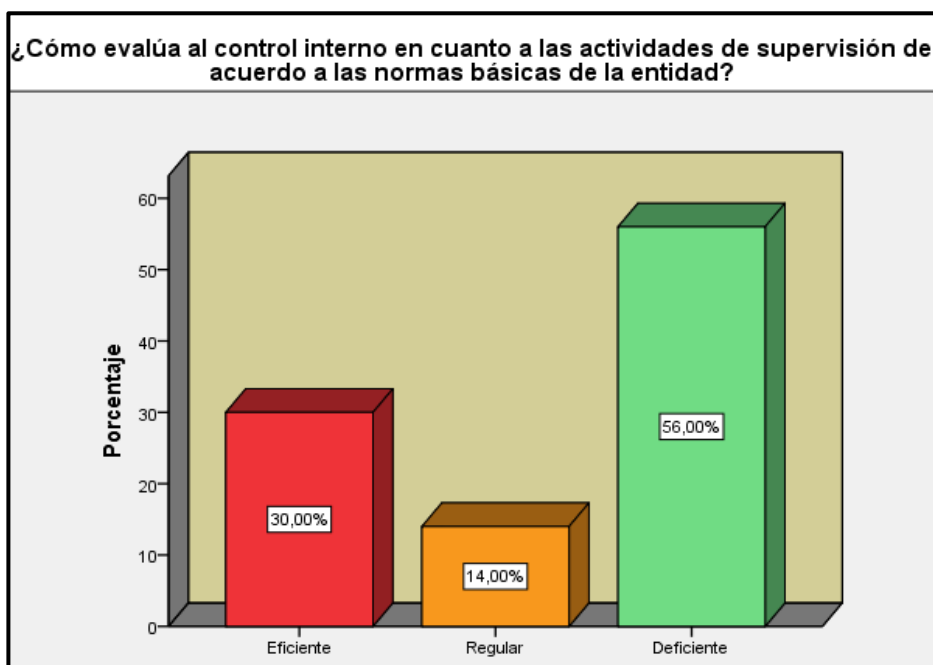


Figura 21: Actividades de prevención

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 26 y Figura 21, se muestra el porcentaje del 30% del personal encuestado, señalan que las actividades de prevención, es Eficiente, mientras que el 14% indican que es Regular, y el 56% determinan que las actividades de prevención son Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto a las normas básicas sobre las actividades de supervisión al área de control interno.

Ítem 16: Seguimiento de resultados

Tabla 26: Seguimiento de resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	21	42,0%	42,0%
	Regular	3	6,0%	48,0%
	Deficiente	26	52,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

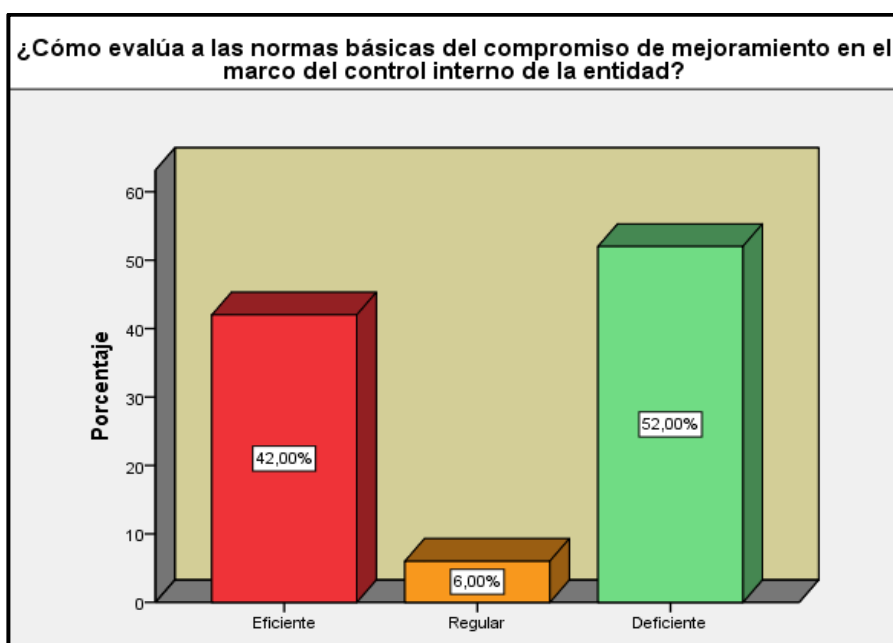


Figura 22: Seguimiento de resultados

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 27 y Figura 22, se muestra el porcentaje del 42% del personal encuestado, señalan que el seguimiento de los resultados, es Eficiente, mientras que el 6% indican que es Regular, y el 52% determinan que el seguimiento de los resultados es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que es Deficiente en cuanto al seguimiento de los resultados sobre las normas básicas del mejoramiento en el marco del control interno dentro de la entidad.

4.1.2.2 Variable dependiente: Gestión Administrativa

Tabla 27: Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	6	12,0%	12,0%
	Regular	15	30,0%	42,0%
	Deficiente	29	58,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

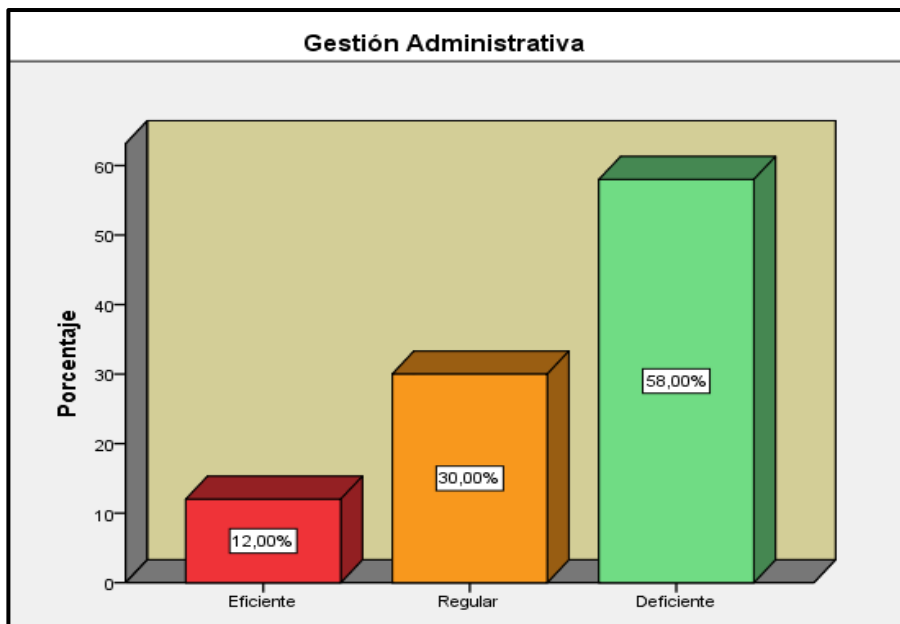


Figura 23: Gestión Administrativa

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 28 y Figura 23, se muestra el porcentaje del 12% del personal encuestado señalan que la gestión administrativa, es Eficiente, mientras que el 30% indican que es Regular, y el 58% determinan que el seguimiento de los resultados es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, los trabajadores señalan que es Deficiente en cuanto a la gestión administrativa de que se desarrolla en la entidad.

Dimensión 1: Planeación

Tabla 28: Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	11	22,0%	22,0%
	Regular	14	28,0%	50,0%
	Deficiente	25	50,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

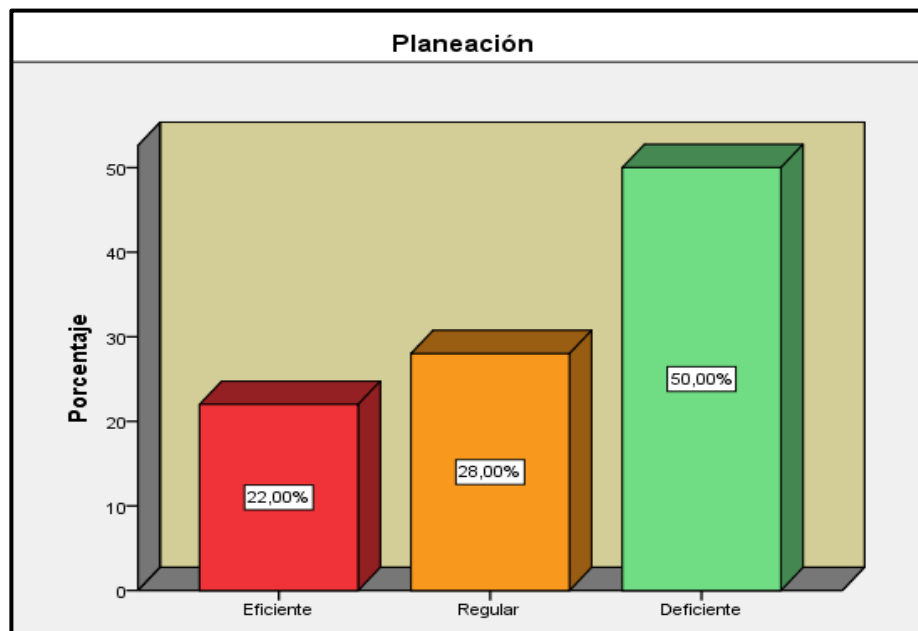


Figura 24: Planeación

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 29 y Figura 24, se muestra el porcentaje del 22% del personal encuestado señalan que la planeación, es Eficiente, mientras que el 28% indican que es Regular, y el 50% determinan que la planeación es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, los trabajadores señalan que es Deficiente en cuanto a la planeación.

Ítem 17: Evaluación de condiciones actuales

Tabla 29: Evaluación de condiciones actuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	25	50,0%	50,0%
	Regular	8	16,0%	66,0%
	Deficiente	17	34,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

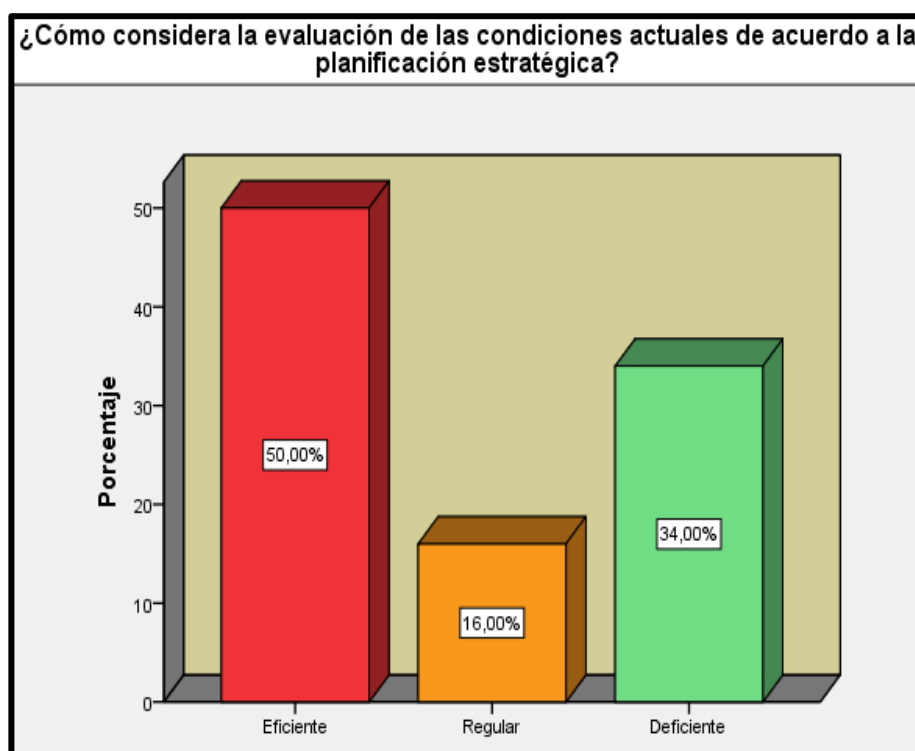


Figura 25: Evaluación de condiciones actuales

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 30 y Figura 25, se muestra el porcentaje del 50% del personal encuestado, donde señalan que la condición actual, es Eficiente, mientras que el 16% indican que es Regular, y el 34% determinan que condición actual es Eficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la evaluación de las condiciones actuales es eficiente en cuanto a la visión panorámica de la planificación estratégica de la entidad.

Ítem 18: Determinación de objetivos y metas

Tabla 30: Determinación de objetivos y metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	11	22,0%	22,0%
	Regular	20	40,0%	62,0%
	Deficiente	19	38,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

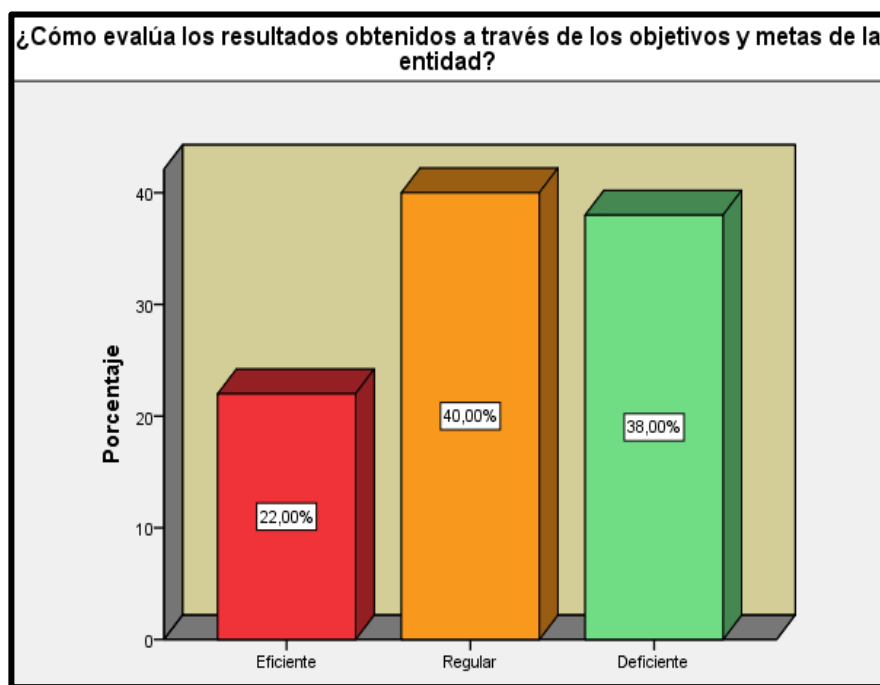


Figura 26: Determinación de objetivos y metas

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 31 y Figura 26, se muestra el porcentaje del 22% del personal encuestado donde señalan que los objetivos y metas son Eficiente, mientras que el 40% indican que es Regular, y el 38% determinan que los objetivos son Regular.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la determinación de los objetivos y metas es regular porque aún falta una organización para conseguir tal propósito.

Ítem 19: Establecimiento de un plan de acción.

Tabla 31: Establecimiento de un plan de acción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	13	26,0%	26,0%
	Regular	19	38,0%	64,0%
	Deficiente	18	36,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

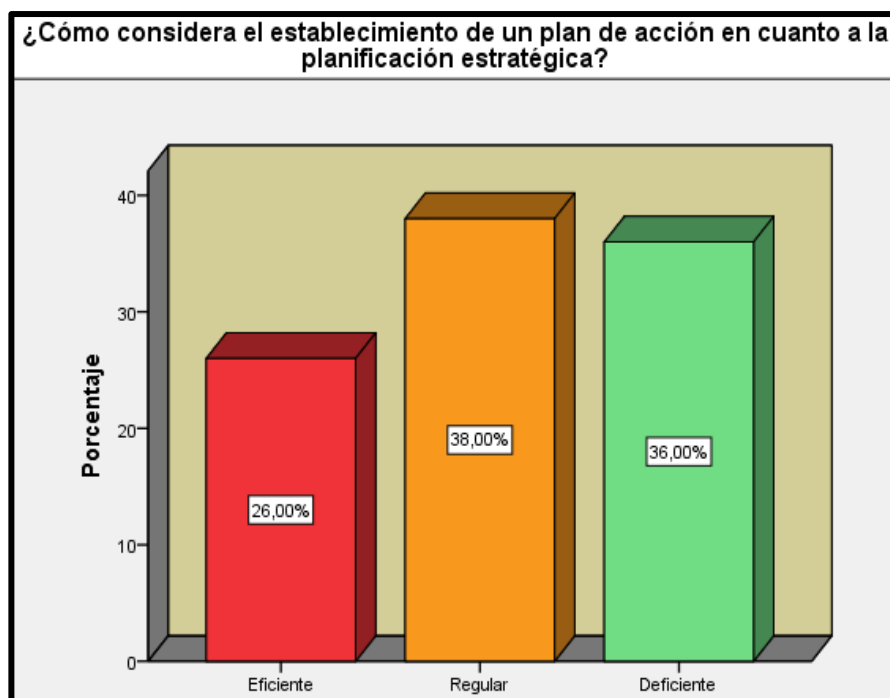


Figura 27: Establecimiento de un plan de acción

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 32 y Figura 27, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado señalan que los Recursos son Eficiente, mientras que el 38% indican que es Regular, y el 36% determinan que los recursos son Regular. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que establecer un plan de acción son medios específicos el cual es regular para realizar una planificación estratégica.

Ítem 20: Asignación de recurso

Tabla 32: Asignación de recurso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	15	30,0%	30,0%
	Regular	21	42,0%	72,0%
	Deficiente	14	28,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

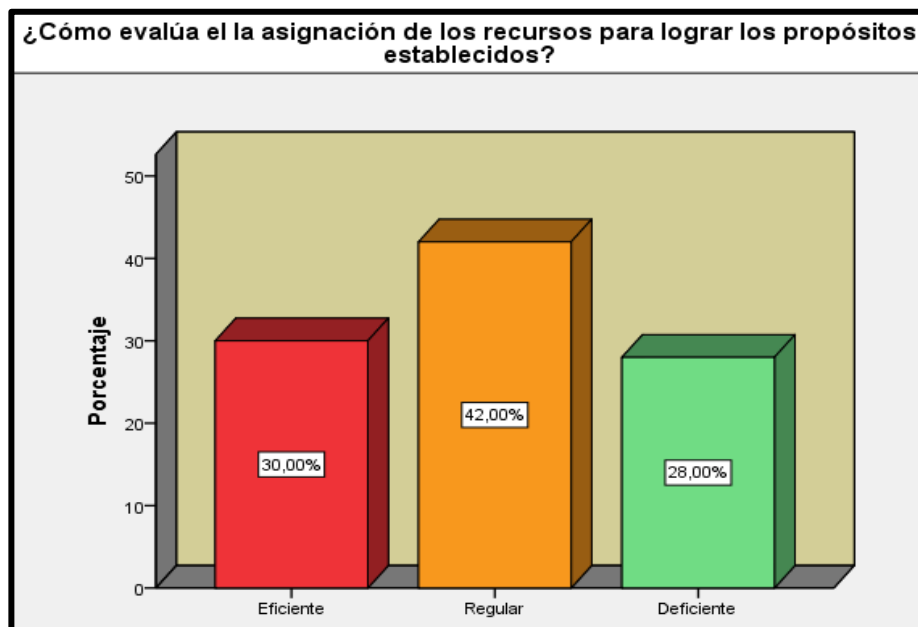


Figura 28: Asignación de recursos

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 33 y Figura 28, se muestra el porcentaje del 30% del personal encuestado señalan que la ejecución es Eficiente, mientras que el 42% indican que es Regular, y el 28% determinan que ejecución es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la asignación de recursos es regular porque falta emplear técnica en cuanto a la planificación sobre el presupuesto que maneja la entidad.

Ítem 21: Ejecución de tareas y control

Tabla 33: Ejecución de tareas y control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	14	28,0%	28,0%
	Regular	8	16,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

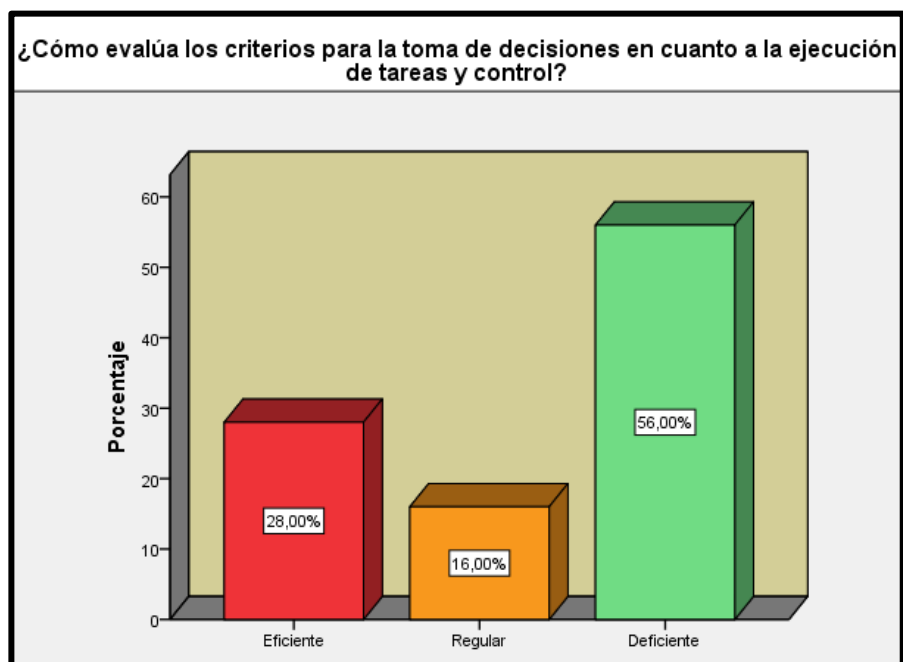


Figura 29: Ejecución de tareas y control

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 34 y Figura 29, se muestra el porcentaje del 28% del personal encuestado donde señalan que el control es Eficiente, mientras que el 16% indican que es Regular, y el 56% determinan que el control es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que la ejecución de tareas y control es deficiente porque no hay capacidad de decisión sobre los trabajos planificados y sobre quien va a dirigir las actividades del plan de trabajo, por lo tanto, consideran que es Deficiente.

Dimensión 2: Organización

Tabla 34: Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	8	16,0%	16,0%
	Regular	13	26,0%	42,0%
	Deficiente	29	58,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

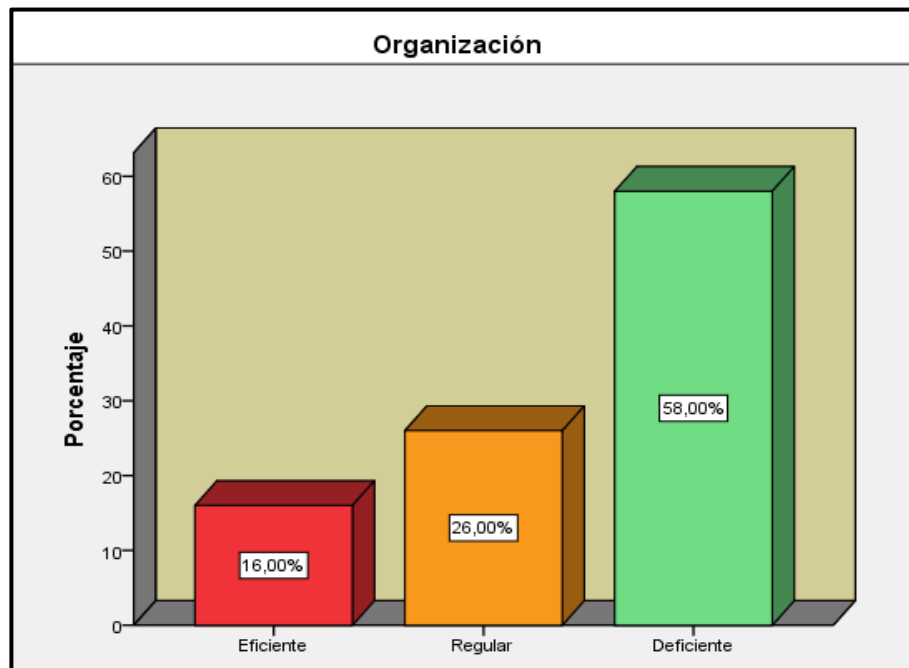


Figura 30: Organización

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 35 y Figura 30, se muestra el porcentaje del 16% del personal encuestado donde señalan que la organización es Eficiente, mientras que el 26% indican que es Regular, y el 58% determinan que la organización es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que los resultados en cuanto la organización es Deficiente.

Ítem 22: Estructura organizacional

Tabla 36: Estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	8	16,0%	16,0%
	Regular	23	46,0%	62,0%
	Deficiente	19	38,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

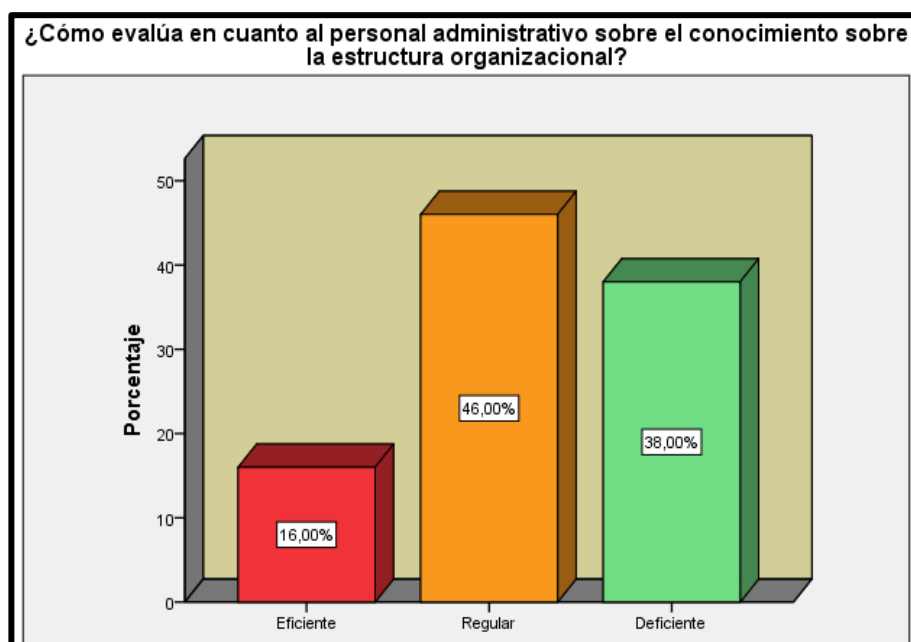


Figura 31: Estructura organizacional

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 36 y Figura 31, se muestra el porcentaje del 16% del personal encuestado donde señalan que la estructura organizacional en cuanto al conocimiento del personal en la entidad es Eficiente, mientras que el 46% indican que es Regular, y el 38% determinan que la estructura organizacional coordinación en la entidad es Deficiente. Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala* en cuanto a la estructura organizacional es deficiente porque el personal administrativo no conoce bien sus funciones el cual se establece en su estructura y no hace que trabajen eficazmente.

Ítem 23: Niveles jerárquicos

Tabla 35: Niveles jerárquicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	18	36,0%	36,0%
	Regular	3	6,0%	42,0%
	Deficiente	29	58,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

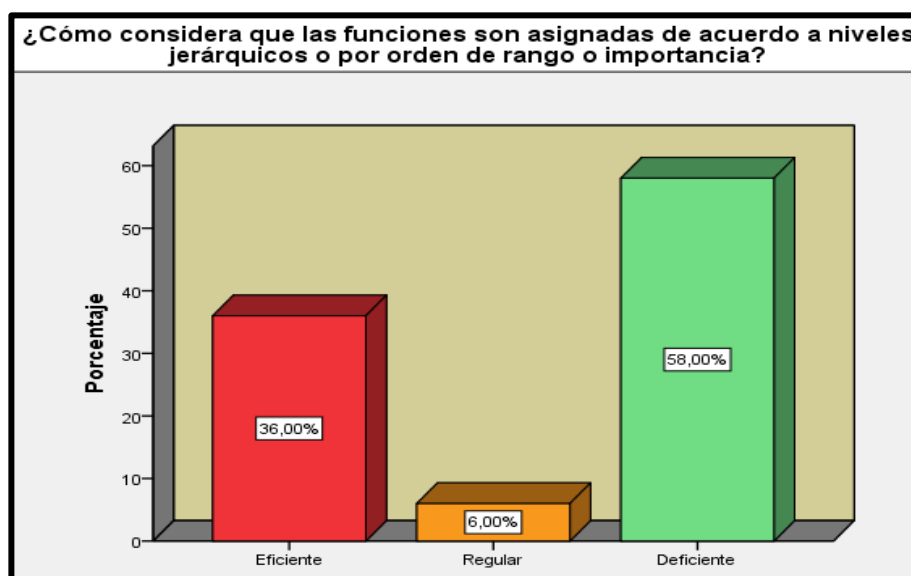


Figura 32: Niveles jerárquicos

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 37 y Figura 32, se muestra el porcentaje del 36% del personal encuestado donde señalan que los niveles jerárquicos son Eficiente, mientras que el 6% indican que es Regular, y el 58% determinan que la designación de funciones es establecida mediante los niveles jerárquicos, es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala en cuanto a los niveles jerárquicos no se aplica en la entidad por lo tanto consideran que es Deficiente.

Ítem 24: Recursos humanos

Tabla 36: Recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	17	34,0%	34,0%
	Regular	9	18,0%	52,0%
	Deficiente	24	48,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

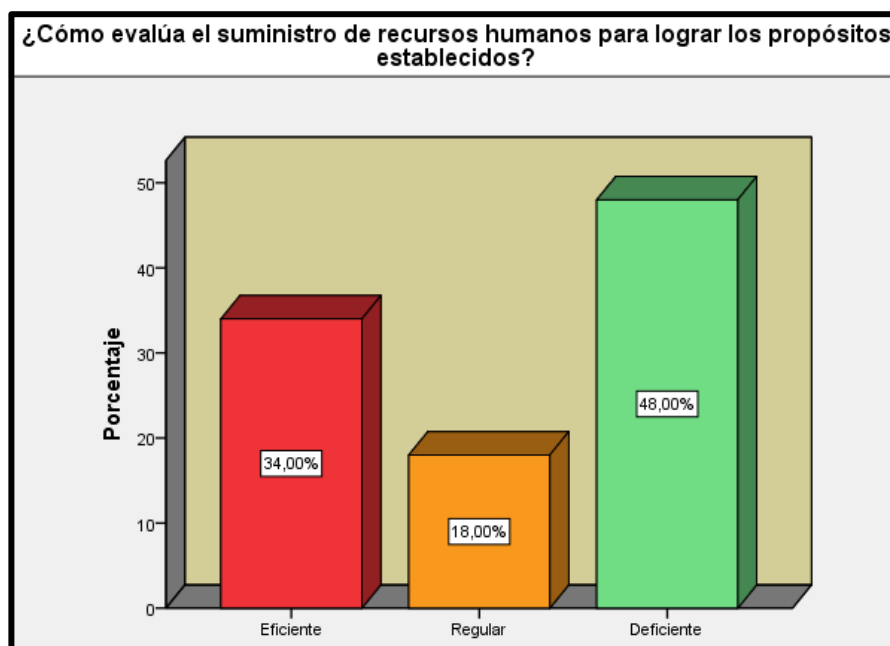


Figura 33: Recursos humanos

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 39 y Figura 33, se muestra el porcentaje del 34% del personal encuestado donde señalan que los recursos humanos en la entidad son Eficiente, mientras que el 18% indican que es Regular, y el 48% determinan que los recursos humanos para lograr propósitos establecidos el desarrollo de los planes de la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando el resultado obtenido de acuerdo a las encuestas, nos revela que en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal señala que en cuanto a los recursos humanos es deficiente porque no se toman buenas decisiones sobre los propósitos logrados el cual permitiría un buen funcionamiento de la entidad.

Ítem 25: División de tareas

Tabla 37: División de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	18	36,0%	36,0%
	Regular	6	12,0%	48,0%
	Deficiente	26	52,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

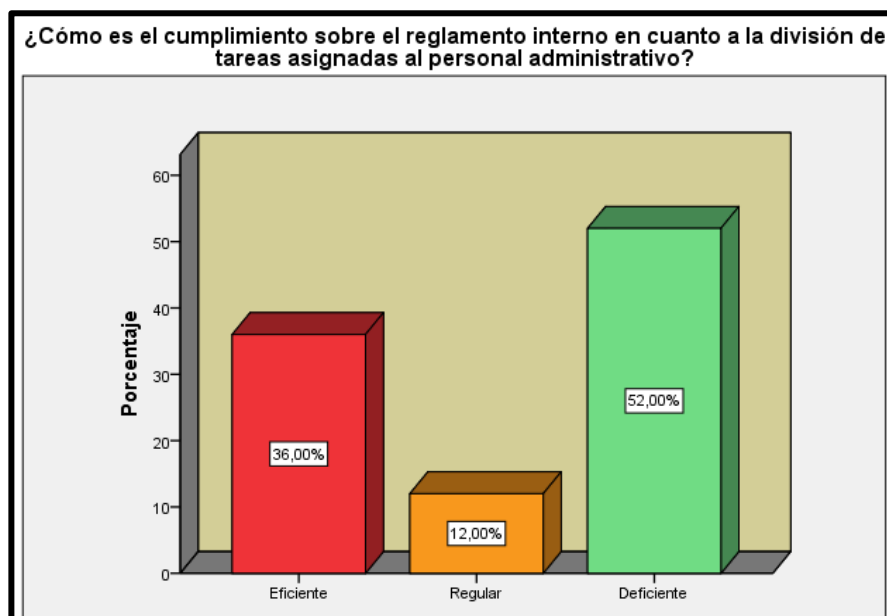


Figura 34: División de tareas

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 40 y Figura 34, se muestra el porcentaje del 38% del personal encuestado donde señalan que la división de tareas en la entidad es Eficiente, mientras que el 12% indican que es Regular, y el 52% determinan que la división de tareas en cuanto al cumplimiento al reglamento establecido por la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la división de tareas es Deficiente porque no cumplen con los reglamentos establecidos por la entidad.

Dimensión: Dirección

Tabla 38: Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	6	12,0%	12,0%
	Regular	15	30,0%	42,0%
	Deficiente	29	58,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

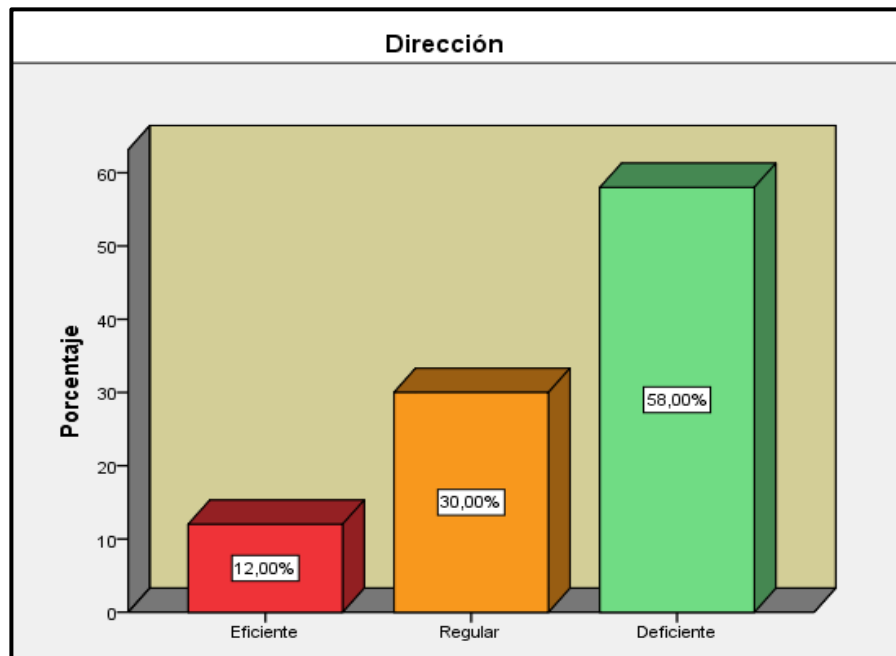


Figura 35: Dirección

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 41 y Figura 35, se muestra el porcentaje del 12% del personal encuestado donde señalan que la dirección en la entidad es Eficiente, mientras que el 30% indican que es Regular, y el 58% determinan que la dirección en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la Dirección es Deficiente.

Ítem 26: Integración

Tabla 39: Integración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	6	12,0%	12,0%
	Regular	20	40,0%	52,0%
	Deficiente	24	48,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

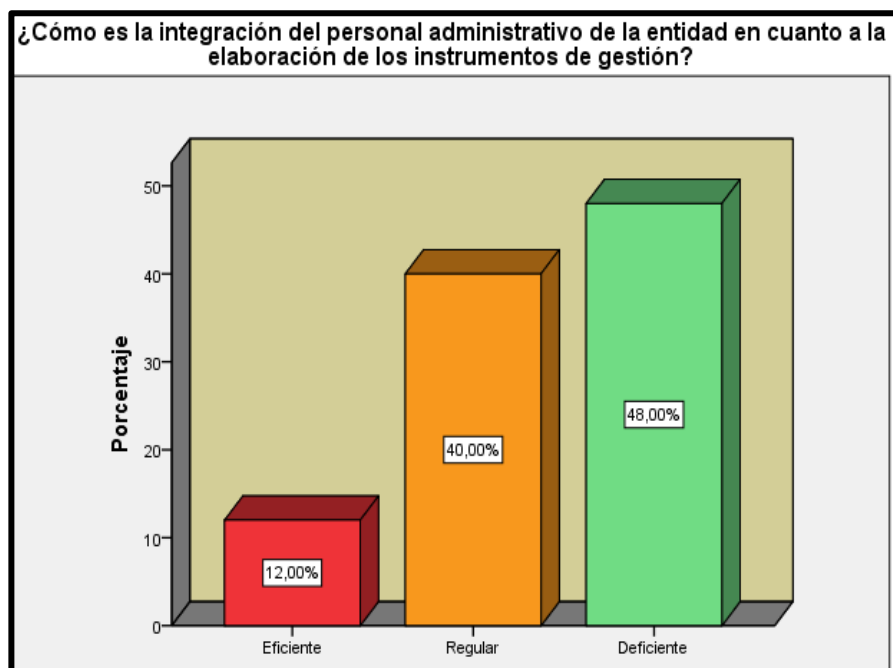


Figura 36: Integración

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 42 y Figura 36, se muestra el porcentaje del 12% del personal encuestado donde señalan que la integración en la entidad es Eficiente, mientras que el 40% indican que es Regular, y el 48% determinan que la integración en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la integración del personal administrativo sobre la elaboración de los instrumentos financieros es Deficiente porque no se involucran con la entidad.

Ítem 27: Responsabilidad

Tabla 40: Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido
Valido	Eficiente	19	38,0%	38,0%
	Regular	11	22,0%	60,0%
	Deficiente	20	40,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

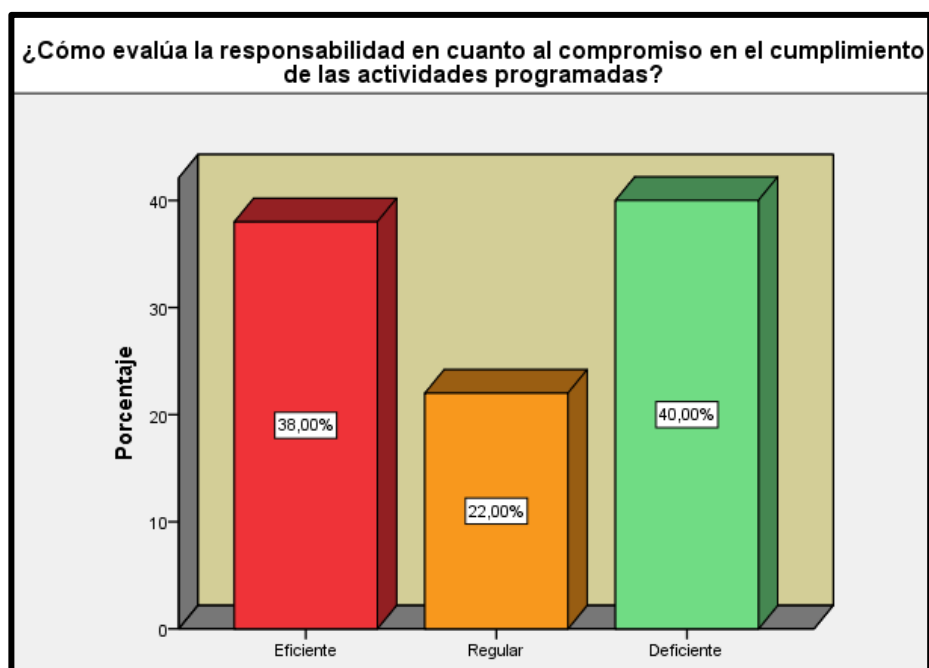


Figura 37: Responsabilidad

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 43 y Figura 37, se muestra el porcentaje del 38% del personal encuestado donde señalan que la responsabilidad del personal de la entidad es Eficiente, mientras que el 22% indican que es Regular, y el 40% determinan que la responsabilidad en la entidad es Deficiente. Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la responsabilidad sobre el cumplimiento de las actividades programadas es Deficiente.

Ítem 28: Liderazgo

Tabla 41: Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	10	20,0%	20,0%
	Regular	11	22,0%	42,0%
	Deficiente	29	58,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23

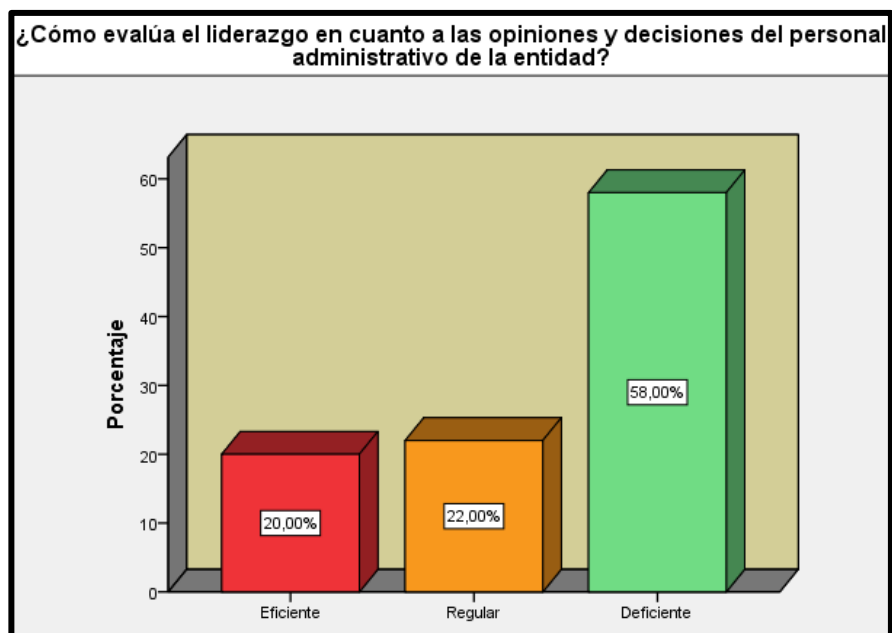


Figura 38: Liderazgo

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 44 y Figura 38, se muestra el porcentaje del 20% del personal encuestado donde señalan que el liderazgo la supervisión en la entidad es Eficiente, mientras que el 22% indican que es Regular, y el 58% determinan que la supervisión en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto al liderazgo es Deficiente porque no respetan las opiniones y decisiones del personal administrativo.

Ítem 29: Motivación

Tabla 42: Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	13	26,0%	26,0%
	Regular	10	20,0%	46,0%
	Deficiente	27	54,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

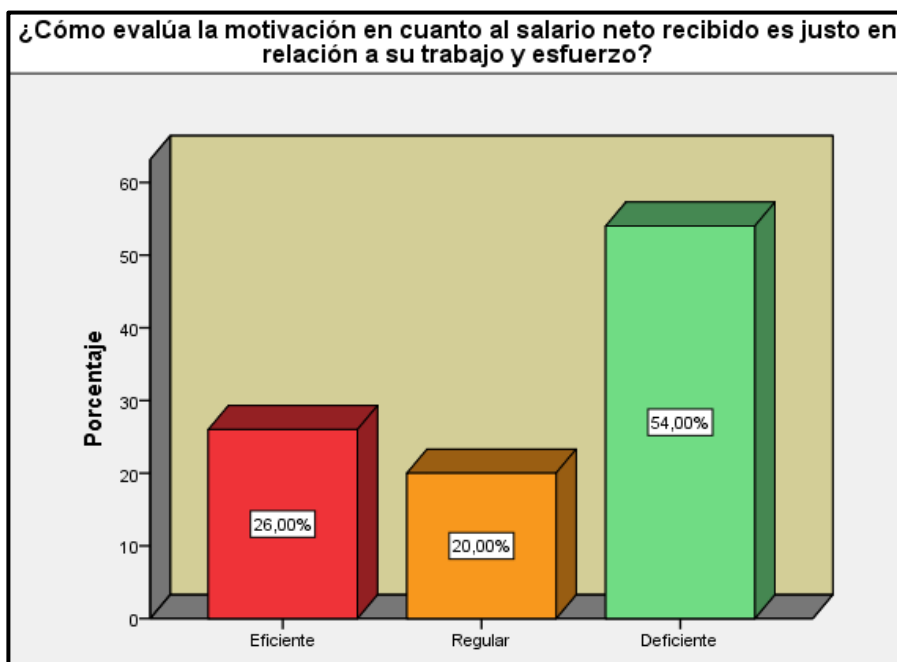


Figura 39: Motivación

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 45 y Figura 39, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado donde señalan que la motivación el clima laboral en la entidad es Eficiente, mientras que el 20% indican que es Regular, y el 54% determinan que la motivación Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la motivación que recibe personal administrativo en cuanto su salario es Deficiente.

Ítem 30: Comunicación

Tabla 43: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	13	26,0%	26,0%
	Regular	9	18,0%	44,0%
	Deficiente	28	56,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23

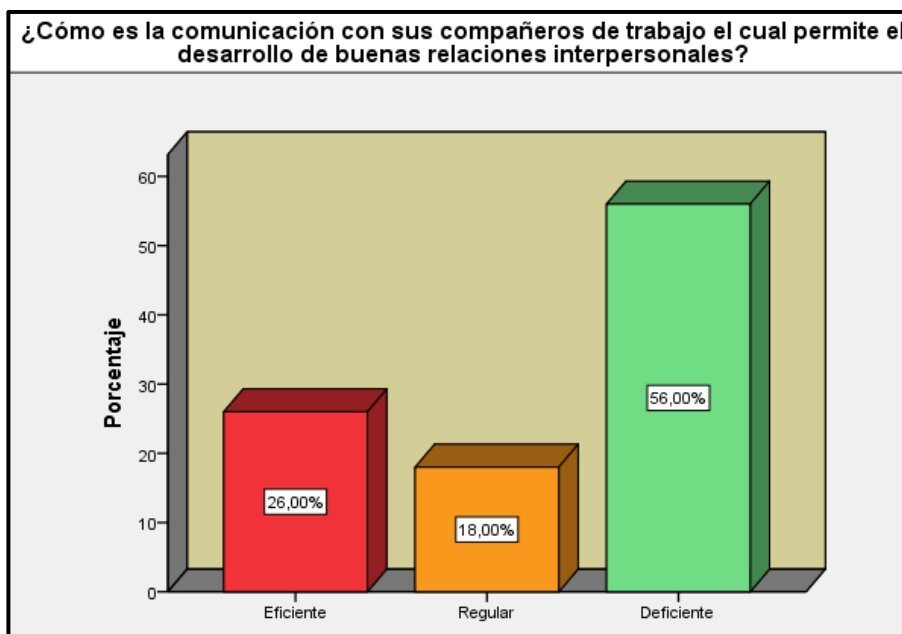


Figura 40: Comunicación

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 46 y Figura 40, se muestra el porcentaje del 26% del personal encuestado donde señalan que la comunicación en la entidad es Eficiente, mientras que el 18% indican que es Regular, y el 56% determinan que la comunicación con sus compañeros de área de la entidad es Deficiente. Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan que no tienen una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo que es Deficiente porque no se sienten motivados por parte de dirección, el cual no desarrollan un buen clima laboral, por lo tanto, es deficiente.

Dimensión: Control

Tabla 44: Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	10	20,0%	20,0%
	Regular	11	22,0%	42,0%
	Deficiente	29	58,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

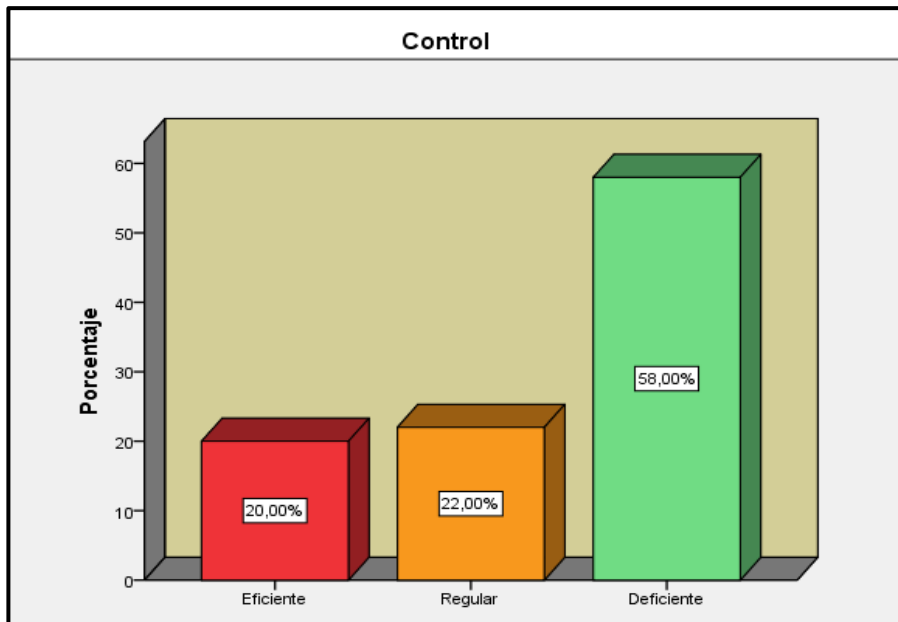


Figura 41: Control

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 47 y Figura 41, se muestra el porcentaje del 20% del personal encuestado donde señalan que el control en la entidad es Eficiente, mientras que el 22% indican que es Regular, y el 58% determinan que el control en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto al control en la entidad es deficiente.

Ítem 31: Evaluación del desempeño

Tabla 45: Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	23	46,0%	46,0%
	Regular	14	28,0%	74,0%
	Deficiente	13	26,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

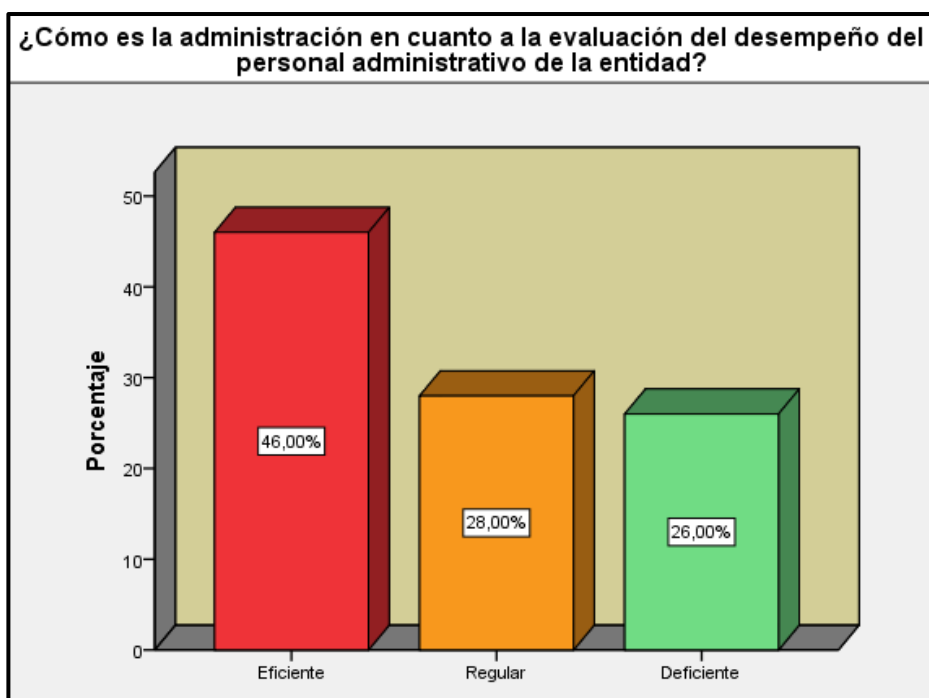


Figura 42: Evaluación del desempeño

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 48 y Figura 42, se muestra el porcentaje del 46% del personal encuestado donde señalan que la evaluación del desempeño en la entidad es Eficiente, mientras que el 28% indican que es Regular, y el 26% determinan que la evaluación del desempeño en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la evaluación desempeño de sus actividades no se realiza de forma periódica es por ello que hay deficiencias en algunas áreas.

Ítem 32: Medición de resultados

Tabla 46: Medición de resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	18	36,0%	36,0%
	Regular	13	26,0%	62,0%
	Deficiente	19	38,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

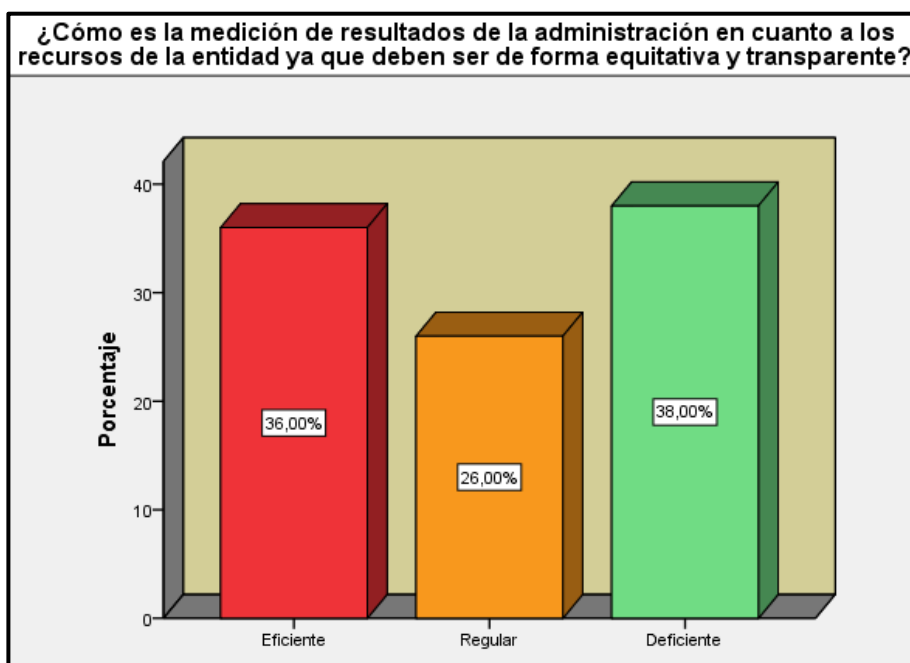


Figura 43: Medición de resultados

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 49 y Figura 43, se muestra el porcentaje del 36% del personal encuestado donde señalan que la medición de resultados sobre los recursos en la entidad es Eficiente, mientras que el 26% indican que es Regular, y el 38% determinan que la medición de resultados sobre los recursos en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la medición de resultados de los recursos debe ser equitativo y transparente el cual no se cumple por lo tanto es deficiente.

Ítem 33: Corrección de desviaciones

Tabla 47: Corrección de desviaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	11	22,0	22,0
	Regular	10	20,0	42,0
	Deficiente	29	58,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: SPSS 23,

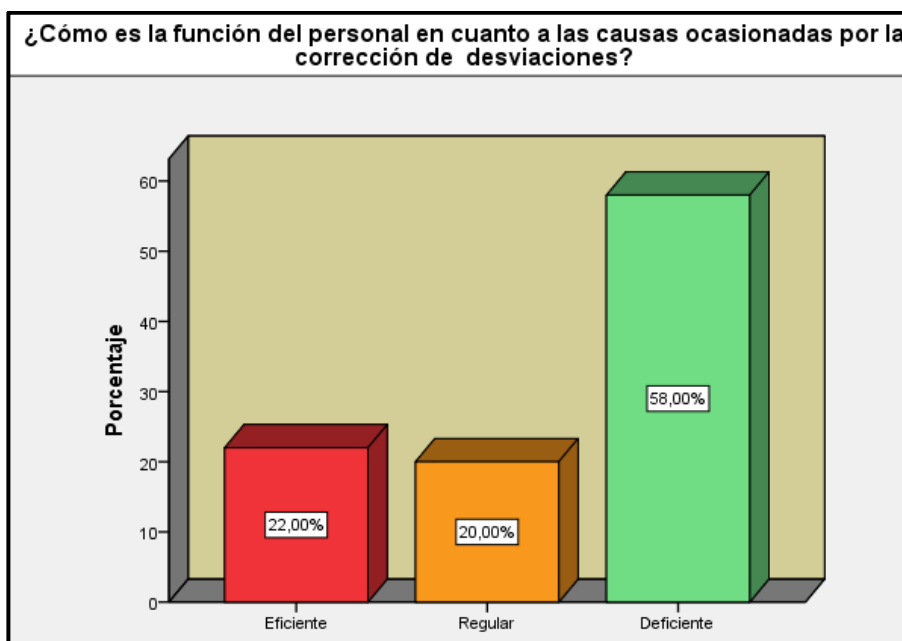


Figura 44: Corrección de desviaciones

Fuente: SPSS 23

Interpretación:

Conforme a la Tabla 50 y Figura 44, se muestra el porcentaje del 22% del personal encuestado donde señalan que la corrección de desviación en la entidad es Eficiente, mientras que el 20% indican que es Regular, y el 58% determinan que la corrección de desviación en la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la corrección de desviación sobre el cumplimiento de los objetivos estratégicos es Deficiente porque las políticas de control no están bien definidas.

Ítem 34: Retroalimentación

Tabla 48: Retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Valido	Eficiente	10	20,0%	20,0%
	Regular	4	8,0%	28,0%
	Deficiente	36	72,0%	100,0%
	Total	50	100,0%	

Fuente: SPSS 23,

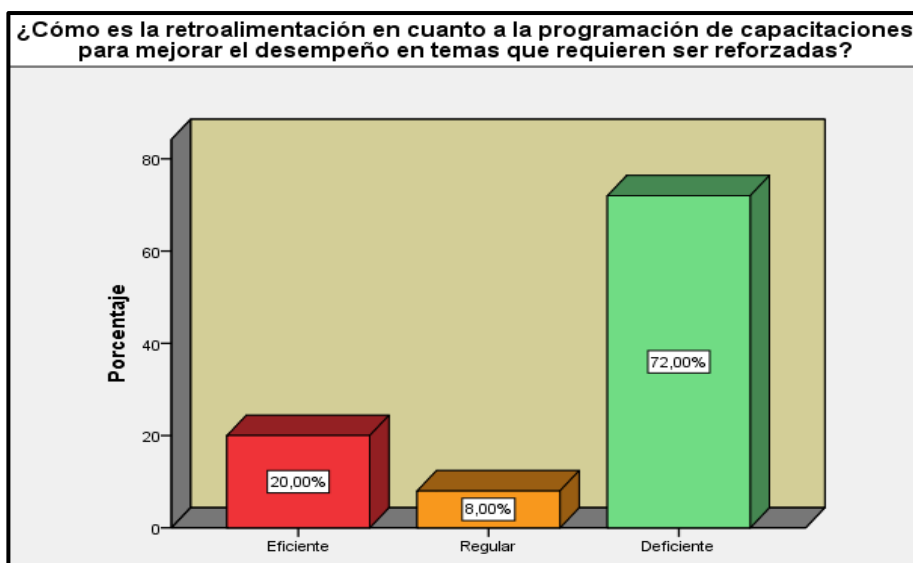


Figura 45: Retroalimentación

Fuente: SPSS 23,

Interpretación:

Conforme a la Tabla 51 y Figura 45, se muestra el porcentaje del 20% del personal encuestado donde señalan que la retroalimentación en la entidad es Eficiente, mientras que el 8% indican que es Regular, y el 72% determinan que la retroalimentación la entidad es Deficiente.

Asimismo, analizando los resultados obtenidos a través de la encuesta, nos revela que, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, el personal donde señalan en cuanto a la retroalimentación sobre las metas en las áreas es Deficiente porque no son promovidas por las políticas de la entidad.

4.1.3 Estadística Inferencial

4.1.3.1 Prueba de Hipótesis General

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS

H1: El control interno se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

HO: El control interno no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

Tabla 49: Tabla cruzada Control Interno*Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total	
		Eficiente	Regular	Deficiente		
Control Interno	Eficiente	Recuento	6	3	0	9
		Recuento esperado	1,1	2,7	5,2	9,0
		% del total	12,0%	6,0%	0,0%	18,0%
	Regular	Recuento	0	7	0	7
		Recuento esperado	,8	2,1	4,1	7,0
		% del total	0,0%	14,0%	0,0%	14,0%
	Deficiente	Recuento	0	5	29	34
		Recuento esperado	4,1	10,2	19,7	34,0
		% del total	0,0%	10,0%	58,0%	68,0%
Total	Recuento	6	15	29	50	
	Recuento esperado	6,0	15,0	29,0	50,0	
	% del total	12,0%	30,0%	58,0%	100,0%	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Tabla 50: Correlaciones entre el Control Interno * Gestión Administrativa

		Control Interno	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,847**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

El valor del coeficiente de correlación entre el control interno y la gestión administrativa es de Rho= 0,847, por lo que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 51: Pruebas de chi-cuadrado control interno*Gestión administrativa

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,098 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	53,304	4	,000
Asociación lineal por lineal	36,332	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,84.

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

Tabla 52: Medidas simétrica Control interno*Gestión administrativa

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,724	,000
N de casos válidos		50	

Fuente: Datos procesados del SPSS versión 22

Como el valor del coeficiente de contingencia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir el control interno se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2019.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1:

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADÍSTICAS:

H1: El ambiente de control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

H0: El ambiente de control no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

Tabla 53: Tabla cruzada Ambiente de control*Gestión Administrativa

			Gestión Administrativa			Total
			Eficiente	Regular	Deficiente	
Ambiente de control	Eficiente	Recuento	6	6	0	12
		Recuento esperado	1,4	3,6	7,0	12,0
		% del total	12,0%	12,0%	0,0%	24,0%
	Regular	Recuento	0	9	1	10
		Recuento esperado	1,2	3,0	5,8	10,0
		% del total	0,0%	18,0%	2,0%	20,0%
	Deficiente	Recuento	0	0	28	28
		Recuento esperado	3,4	8,4	16,2	28,0
		% del total	0,0%	0,0%	56,0%	56,0%
Total	Recuento	6	15	29	50	
	Recuento esperado	6,0	15,0	29,0	50,0	
	% del total	12,0%	30,0%	58,0%	100,0%	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Tabla 54: Correlaciones entre el Ambiente de Control*Gestión Administrativa

			Ambiente de control	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

El valor del coeficiente de correlación entre el ambiente de control y la gestión administrativa es de $Rho = 0,948$, por lo que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 55: Pruebas de chi-cuadrado-Ambiente de Control*Gestión administrativa

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,448a	4	,000
Razón de verosimilitud	70,019	4	,000
Asociación lineal por lineal	40,827	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,20.

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir que el ambiente de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

Tabla 56: Medida simétrica-Ambiente de Control*Gestión administrativa

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,740	,000
N de casos válidos		50	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Como el valor del coeficiente de contingencia que es menor a $0,05$ ($0,000 < 0,05$) el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna el cual se concluye que el nivel de significancia es de $0,05$, por lo que existe una relación fuerte entre el ambiente de control y la gestión administrativa.

**PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2:
FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADÍSTICAS**

H1: La evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

H0: La evaluación de riesgos no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

Tabla 57: Tabla cruzada Evaluación de riesgos*Gestión Administrativa

Evaluación de riesgos		Gestión Administrativa			Total
		Eficiente	Regular	Deficiente	
Eficiente	Recuento	6	7	0	13
	Recuento esperado	1,6	3,9	7,5	13,0
	% del total	12,0%	14,0%	0,0%	26,0%
Regular	Recuento	0	8	2	10
	Recuento esperado	1,2	3,0	5,8	10,0
	% del total	0,0%	16,0%	4,0%	20,0%
Deficiente	Recuento	0	0	27	27
	Recuento esperado	3,2	8,1	15,7	27,0
	% del total	0,0%	0,0%	54,0%	54,0%
Total	Recuento	6	15	29	50
	Recuento esperado	6,0	15,0	29,0	50,0
	% del total	12,0%	30,0%	58,0%	100,0%

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Tabla 58: Correlaciones entre la Evaluación de Riesgo*Gestión Administrativa

		Evaluación de riesgos	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Evaluación de riesgos	Coefficiente de correlación	,927**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,927**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

El valor del coeficiente de correlación entre la evaluación de riesgos y la gestión administrativa es de Rho= 0,927, por lo que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 59: Pruebas de chi-cuadrado evaluación de riesgo*Gestión administrativo

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,216 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	65,204	4	,000
Asociación lineal por lineal	39,232	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,20.

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir la evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

Tabla 60: Medidas simétricas entre la evaluación de riesgo*Gestión administrativa

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,721	,000
N de casos válidos		50	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Como se ve en el coeficiente de contingencia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir la evaluación de riesgos se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

**PRUEBA DE HIPOTESIS ESPCIFICA 3:
FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS**

H1: Las actividades de control se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

H0: Las actividades de control no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

Tabla 61: Tabla cruzada Actividades de control*Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total	
		Eficiente	Regular	Deficiente		
Actividades de control	Eficiente	Recuento	6	5	0	11
		Recuento esperado	1,3	3,3	6,4	11,0
		% del total	12,0%	10,0%	0,0%	22,0%
	Regular	Recuento	0	5	0	5
		Recuento esperado	,6	1,5	2,9	5,0
		% del total	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Deficiente	Recuento	0	5	29	34
		Recuento esperado	4,1	10,2	19,7	34,0
		% del total	0,0%	10,0%	58,0%	68,0%
Total	Recuento	6	15	29	50	
	Recuento esperado	6,0	15,0	29,0	50,0	
	% del total	12,0%	30,0%	58,0%	100,0%	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Tabla 62: Correlaciones entre Actividades de Control*Gestión Administrativa

		Actividades de control	Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Actividades de control	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

El valor del coeficiente de correlación entre las actividades de control y la gestión administrativa es de $Rho = 0,841$, por lo que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 63: Pruebas de chi-cuadrado-Actividades de control*Gestión administrativa

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,613 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	49,603	4	,000
Asociación lineal por lineal	34,764	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir las actividades de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

Tabla 64: Medidas simétrica entre las actividades de control*Gestión administrativa

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,695	,000
N de casos válidos		50	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Como el valor de coeficiente de contingencia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir las actividades de control se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

**PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4:
FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS**

H1: La información y comunicación se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

H0: La información y comunicación no se relaciona significativamente con Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

Tabla 65: Tabla cruzada Información y comunicación*Gestión Administrativa

			Gestión Administrativa			Total
			Eficiente	Regular	Deficiente	
Información y comunicación	Eficiente	Recuento	6	3	0	9
		Recuento esperado	1,1	2,7	5,2	9,0
		% del total	12,0%	6,0%	0,0%	18,0%
	Regular	Recuento	0	12	1	13
		Recuento esperado	1,6	3,9	7,5	13,0
		% del total	0,0%	24,0%	2,0%	26,0%
	Deficiente	Recuento	0	0	28	28
		Recuento esperado	3,4	8,4	16,2	28,0
		% del total	0,0%	0,0%	56,0%	56,0%
Total	Recuento	6	15	29	50	
	Recuento esperado	6,0	15,0	29,0	50,0	
	% del total	12,0%	30,0%	58,0%	100,0%	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Tabla 66: Correlaciones entre Información y Comunicación*Gestión Administrativa

			Información y comunicación	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Información y comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

El valor del coeficiente de correlación entre la información y comunicación y la gestión administrativa es de $Rho = 0,957$, por lo que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 67: Pruebas de chi-cuadrado Información y comunicación*Gestión administrativa

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,998 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	74,648	4	,000
Asociación lineal por lineal	42,992	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,08.

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir la información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

Tabla 68: Medidas simétricas entre la información y comunicación*Gestión administrativa

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,768	,000
N de casos válidos		50	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Como el valor de coeficiente de contingencia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir la información y comunicación se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2019

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 5:

FORMULAMOS LAS HIPOTESIS ESTADISTICAS

H1: La supervisión se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.

H0: La supervisión no se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa del personal administrativo del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020

Tabla 69: Tabla cruzada Supervisión*Gestión Administrativa

		Gestión Administrativa			Total	
		Eficiente	Regular	Deficiente		
Supervisión	Eficiente	Recuento	6	9	0	15
		Recuento esperado	1,8	4,5	8,7	15,0
		% del total	12,0%	18,0%	0,0%	30,0%
	Regular	Recuento	0	6	1	7
		Recuento esperado	,8	2,1	4,1	7,0
		% del total	0,0%	12,0%	2,0%	14,0%
	Deficiente	Recuento	0	0	28	28
		Recuento esperado	3,4	8,4	16,2	28,0
		% del total	0,0%	0,0%	56,0%	56,0%
Total	Recuento	6	15	29	50	
	Recuento esperado	6,0	15,0	29,0	50,0	
	% del total	12,0%	30,0%	58,0%	100,0%	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Tabla 70: Correlación entre Supervisión*Gestión Administrativa

		Supervisión	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,946**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

El valor del coeficiente de correlación entre la supervisión y la gestión administrativa es Rho= 0,946, por lo que hay una correlación significativa entre ambas variables.

Tabla 71: Pruebas de chi-cuadrado Supervisión*Gestión Administrativa

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,665 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	67,225	4	,000
Asociación lineal por lineal	39,762	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,84.

Como el valor de significancia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir la supervisión se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

*Tabla 72: Medidas simétrica entre la Supervisión*Gestión administrativa*

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,719	,000
N de casos válidos		50	

Fuente: Datos procesados del cuestionario de SPSS versión 22

Como el valor de coeficiente de contingencia (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir la supervisión se relaciona significativamente con la gestión administrativa del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay 2020.

4.2 Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación entre el control interno y la gestión administrativa del Hospital Guillermo Díaz de la vega de Abancay, 2020.

Según, los resultados mostrados en la tabla 47, se puede evidenciar un nivel de correlación positiva favorable de ($Rho= 0,847$), donde podemos determinar que el objetivo general, del control interno y la gestión administrativa tienen una relación

significativa, en tanto se puede decir que el control debe ser permanente y constante dentro de la gestión administrativa, datos al ser comparados con lo encontrado por los autores Mendoza, García y Barreiro (2018), en su tesis titulada: “ El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público” determinó que obtuvo buenos resultados, donde debe ser comprendido las características del contexto específico de las organización en sus diferentes aspectos de sus políticas institucionales, con estos resultados se afirma que el control interno si contribuye a las gestiones administrativas, además muestran Khoury (2014), que son procesos integrales para enfrentar todo los riesgos con la finalidad de brindar respaldo en cuanto a una razonable seguridad de manera consecutiva sobre los objetivos establecidos dentro de la entidad.

Según, los resultados mostrados en la tabla 51, se puede evidenciar un nivel de correlación positiva favorable de ($Rho= 0,948$), donde podemos determinar que en el objetivo específico uno, del ambiente de control y la gestión administrativa tienen una relación significativa, en tanto se puede decir que el ambiente control es la conducta del personal, funcionarios y servidores públicos, el cual se sujetan a las normas que la entidad maneja de acuerdo a las políticas institucionales, datos al ser comprados con lo encontrado por Balla y López (2018), en su Tesis titulada “El control interno en la gestión administrativa de las empresas del Ecuador” quien señaló que obtuvo resultados de importancia en la definición de políticas, métodos y procedimientos el cual permita la detección y prevención de cualquier tipo de índole fraudulentos, con estos resultados se afirma que el ambiente si contribuye a las gestiones administrativas, además se muestra que Khoury (2014), señala que son conjuntos de normatividades y procedimientos donde se llevara un adecuado control dentro de la institución.

Según, los resultados mostrados en la tabla 55, se puede evidenciar un nivel de correlación positiva favorable de ($Rho= 0,927$), donde podemos determinar que el objetivo específico dos, de la evaluación de riesgo y la gestión administrativa tienen una relación significativa, en tanto se puede decir que la evaluación en cuanto a los riesgos se debe precisar que tan propenso se encuentra la institución en cuanto a los conflictos

que se presentan dentro de la institución y de qué manera prevenirlos, datos que al ser comparado con lo encontrado por Slanave y Lizarazo (2017), en su tesis titulada: “El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública” , quien concluyo que obtuvo buenos resultados, de manera que debe contar con las herramientas adecuadas frente a las circunstancias que se presentan, por ello se debe dar la oportunidad a los expertos para que apliquen el sistema de control interno permanente, que le permitirá reestructurar el futuro partiendo de lo real, con estos resultados se afirma que la evaluación de riesgo si contribuye de una manera favorable con la gestión administrativa, además Khoury (2014), se refiere a los procesos permanentes con la finalidad de que la institución se encuentre preparada para afrontar nuevos conflictos de eventos en contra de una adecuada gestión, donde debe acogerse a los principios de objetividad e identificación para evaluar nuevos riesgos.

Según, los resultados mostrados en la tabla 59, se puede evidenciar un nivel de correlación positiva favorable de ($Rho= 0,841$), donde podemos determinar que el objetivo específico tres, de las actividades de control y la gestión administrativa tienen una relación significativa, datos que al ser comprados con lo encontrado por De la Cruz (2019), en su tesis titulada “La implementación del sistema de control interno y su influencia en la gestión administrativa del gobierno regional de Ayacucho, 2017”, quien concluyo que solo los titulares de la entidad deben de realizar diagnósticos para tomar acciones definitivas en su plan de trabajo, también mencionan que en la entidad si se capacitan el personal que labora en materia de control interno, con el resultado mostrado no se afirma en cuanto a las actividades, porque esta no contribuye de manera favorable con la gestión administrativa, además Khoury (2014), precisa que las actividades son procesos de operaciones de nivel y funciones el cual se debe tomar acciones correctivas para realizar la prevención de riesgos en consecuencia en el hospital muchos de los trabajadores no consideran que no es suficiente.

Según, los resultados mostrados en la tabla 63, se puede evidenciar un nivel de correlación positiva favorable de ($Rho= 0,957$), donde podemos determinar que el

objetivo específico cuatro, de la información y comunicación y la gestión administrativa tienen una relación significativa, datos que al ser comparado con Mozombite (2018), en su Tesis titulada “El control interno y su influencia de la empresa FIBRATER S.R.L. de Iquitos, 2017”, quien concluyo que en el presente estudio carece de un sistema donde el control interno debería estar implementado para evaluar el objetivo de la empresa donde se realizó la investigación, el cual influye en las distintas áreas directamente en la gestión administrativa, con estos resultados se no se afirma que la información y comunicación no contribuye de manera favorable con la gestión administrativa, además Khoury (2014), menciona que toda formación y comunicación dentro de una institución debe ser fluida y responsable, con la finalidad de coordinar asuntos relevantes en cuanto a la institución y su documentación.

Según, los resultados mostrados en la tabla 67, se puede evidenciar un nivel de correlación positiva favorable de ($Rho= 0,946$), donde podemos determinar que el objetivo específico cinco, de la Supervisión o monitoreo y la gestión administrativa tienen una relación significativa, datos que al ser comparados con lo encontrado por Vásquez (2016), en su Tesis titulada “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú caso empresa de servicios múltiples el constructor de Huarmey, 2016”, quien concluyo que la supervisión o monitores dentro de una institución se considera como herramienta el cual debe promover la efectividad en cuanto a la eficacia dentro de una gestión institucional, con estos resultados se afirma que la supervisión no contribuye porque se considera desfavorable con la gestión administrativa, además la Khoury (2014), señala que la supervisión es el conjunto de actividades de autocontrol el cual debe ser incorporada dentro de todos los procedimientos de las operaciones de supervisión o seguimiento de la institución con la finalidad de obtener una adecuada evaluación interna o externa.

CONCLUSIONES

Los objetivos previstos en la presente investigación se cubrieron a través del estudio, análisis e interpretación de la información obtenida, que se pudo inferir en lo siguiente:

PRIMERO. - En esta tesis se determinó, que el control interno tiene relación con la gestión administrativa del Hospital Regional. La evidencia hallada, es del coeficiente de Spearman igual a 0,847, donde se señala que existe una relación positiva considerable entre variables control interno y la variable gestión administrativa. Esto significa que el control interno determina significativamente en la gestión administrativa.

SEGUNDO. - En esta tesis se determinó, que el ambiente de control tiene relación con la gestión administrativa del Hospital Regional. La evidencia hallada, es del coeficiente de Spearman igual a 0,948, donde se señala que existe una relación positiva considerable entre la dimensión ambiente de control y la variable gestión administrativa. Esto significa que el ambiente de control determina significativamente en la gestión administrativa.

TERCERO. - En esta tesis se determinó que la evaluación de riesgo tiene relación con la gestión administrativa del Hospital Regional. La evidencia hallada, es del coeficiente de Spearman igual a 0,927 donde se señala que existe una relación positiva considerable entre la dimensión evaluación de riesgos y la variable gestión administrativa. Esto significa que la evaluación de riesgos determina significativamente en la gestión administrativa.

CUARTO. - En esta tesis se determinó las actividades de control tiene relación con la gestión administrativa del Hospital Regional. La evidencia hallada, es del coeficiente de Spearman igual a 0,841 donde se señala que existe una relación positiva considerable entre la dimensión actividades de control y la variable gestión administrativa. Esto

significa que las actividades de control determinan significativamente en la gestión administrativa.

QUINTO. - En esta tesis se determinó la información y comunicación tiene relación con la gestión administrativa del Hospital Regional. La evidencia hallada, es del coeficiente de Spearman igual a 0,957 donde se señala que existe una relación positiva considerable entre la dimensión información y comunicación y la variable gestión administrativa. Esto significa que la información y comunicación determinan significativamente en la gestión administrativa.

SEXTO. - En esta tesis se determinó la supervisión o monitoreo tiene relación con la gestión administrativa del Hospital Regional. La evidencia hallada, es del coeficiente de Spearman igual a 0,946, donde se señala que existe una relación positiva considerable entre la dimensión supervisión o monitoreo y la variable gestión administrativa. Esto significa que la supervisión o monitoreo determinan significativamente en la gestión administrativa.

RECOMENDACIONES.

PRIMERO. - En vista de que existe una relación directa entre el control interno y la gestión administrativa, se requiere diseñar e implementar una serie de acciones que aborde de manera integral a ambas variables. En este sentido, para lograr cambios significativos en la gestión administrativa será necesario abordar temas principales sobre el control interno.

SEGUNDO. - se sugiere desarrollar diferentes actividades en cuanto a realizar capacitaciones inherentes donde se aborden temas en cuanto al manejo de las normas y políticas de la institución donde el factor clave será el que se destaque cada personal que labora en la entidad para tener un adecuado ambiente de control el cual les permitirá manejar situaciones en cuanto a los conflictos que la entidad presente.

TERCERO. - Se debe desarrollar permanentemente actualizaciones, talleres en cuanto a los reglamentos del control interno para evaluar los riesgos e identificar los posibles fraudes o riesgos que la institución pueda presentar durante las gestiones actuales y tomen decisiones el cual no permitirá que no se tenga inestabilidad institucional.

CUARTO. - Se recomienda identificar los puntos vulnerables y críticos de las actividades de control de las áreas donde más se presentan, de tal manera que a través de un adecuado monitoreo todos los procesos y operaciones tengan un adecuado nivel de funcionamiento así prevenir hechos que generen pérdidas en la entidad.

QUINTO. - Es muy importante mejorar el mecanismo en cuanto a la información y comunicación entre las áreas competentes y mejorar sus técnicas y procedimientos administrativos,

SEXTO. - Se recomienda realizar supervisiones constantes, sobre las funciones que cada área desarrolla, para un correcto funcionamiento de acuerdo a los procedimientos de las operaciones que cada área maneja, con la finalidad de lograr metas y que les permita desarrollar sus funciones con eficacia, eficiencia y calidad.

Referencia Bibliográfica

- Alvarado, L. Control Interno y Gestion Administrativa segun el personal del Ministerio Publico- Lima, 2018. *Tesis Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Anonimo. (setiembre de 2014). *Porceso administrativo*. Recuperado el 21 de enero de 2020, de <https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2014/09/Proceso-Administrativo.pdf>
- Balla, I., & Lopez, K. El control interno en la Gestion Administrativa de las Empresas del Ecuador. (*TESIS PREGRADO*). Universidad Estatal de MILAGRO, Ecuador.
- Brewer, A. (2011). *Politica Estado y Administracion Piblica*. Caracas Venezuela: Ateneo.
- Calidad, A. A. (2019). COSO. AEC.
- Chiavenato, I. (2004). *Introduccion a la teoria general de la Administracion* (7ma ed.). Mexico: Elsevier Editora Ltda.
- Cuaquera, J. (ueves de didicmebre de 2008). *Etapas del proceso de planificacion*. Recuperado el 14 de enero de 2020, de <http://alfredoj111.blogspot.com/2008/12/etapas->
- Cuevas, L. (2018). *Control Interno en el sector publico*. Mexico.
- De la Cruz, R. La implementacion del sistema de control interno y su influencia en la gestion administrativa del gobierno regional de Ayacucho, 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Catolica los Angeles Chimbote, Ayacucho.
- Gomez, J. (02 de junio de 2016). *Dinero*. Recuperado el 08 de enero de 2020, de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/la-planeacion-y-la-estrategia-son-dos-cosas-distintas--por-jorge-ivan-gomez/224234>
- Hernandez , R. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGrawHill.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: McGrawHill Educacion.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administracion Contemporanea* (SEXTA ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Koontz, H., Heinz, W., & Cannice, M. (2012). *Administracion una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGRAW-HILL/IINTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

- La Contraloria General de la Republica del Peru. (2014). *Marco conceptual del Control Interno*. Lima.
- Lazaro, J. (21 de marzo de 2012). *La planeacion y la toma de decisiones*. Recuperado el 03 de enero de 2020, de https://es.slideshare.net/juan_renee/la-planeacin-y-toma-de-decisiones
- Louffat, E. (2015). *Administracion: fundamentos del proceso administrativo* (cuarta edicion ed.). Argentina: CENGAGE Learning.
- Mendoza, W., Garcia, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestion administrativa del sector publico. *Dominio de las Ciencias, Vol. 4*, 240.
- Mozombite, N. El control interno y su influencia de la empresa FIBRATER S.R.L. de Iquitos, 2017 en la gestion administrativa de las empresas comerciales del Peru caso:. (*Tesis pregrado*). Universidad Catolica los Angeles Chimbote, Iquitos.
- Palommino, M., & Rodriguez, R. Gestion Administrativa y su incidencia en el proceso presupuestal en la Direccion Refional de Apurimac de Educacion Apurimac periodo 2016. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac, Abancay-Apurimac.
- Prieto, B. (2017). el uso de los metodos deductivos e inductivos para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisicion de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*.
- Roman , L., & Pablos, G. (Junio de 2009). *La organizacion como funcion de la Administracion*. Recuperado el 14 de enero de 2020, de <http://www.eumed.net/ce/2009a/rpps.htm>
- Salnave, M., & Lizarazo, J. El sistema de control Interno en el Esatdi Colombiano como instancia integradora de los sistemas de Getsion y Control para mejorar la eficacia y efectividad de la Gestion Publica a 2030. (*TESIS MAESTRIA*). Universidad Externado de Colombia, Bogota-Colombia.
- Sy Corvo, H. (20 de enero de 2019). *Gestion Administrativa: Funciones y Procesos*. Recuperado el 15 de diciembre de 2019, de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigacion Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia cientifica. *redalyc.org*, 33(1).
- Vasquez, Y. Ek control interno y su influencia en la gestion administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Peru: Caso empresa servicios multiples

"El Constructor L&A S.A.C. Huarmey, 2016". (*Tesis Pregrado*). Universidad Católica los Angeles Chimbote, Huarmey.

ANEXOS

VXXX

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	V.1.X: Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> _ Ambiente de Control _ Evaluación de Riesgos _ Actividades de Control _ Información y Comunicación _ Supervisión o monitoreo 	<p>Tipo de Investigación: _ Investigación Básica</p> <p>Nivel de Investigación: _ Investigación Correlacional</p> <p>Método de Investigación: _ Método Deductivo</p> <p>Diseño de Investigación: _ Diseño No Experimental de Corte Transversal</p> <p>Población: La investigación estará conformada por 50 trabajadores administrativos del hospital regional Guillermo Díaz de la vega.</p> <p>Muestra: Sera la estadística No probabilística</p> $n = \frac{Z^2 \cdot (p \cdot q) \cdot N}{(e)^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot (p \cdot q)}$ <p>Técnica: El trabajo de investigación será mediante encuesta.</p> <p>Instrumento: Sera utilizado el cuestionario.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			
PG.- ¿Cuál es la relación entre el control interno y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020?	OG.- Determinar la relación entre el control interno y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020	HG.- Existe relación significativa entre el control interno y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020			
PE1.- ¿Cuál es la relación entre el ambiente de control interno y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020?	OE1.- Determinar la relación entre el ambiente de control interno y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020	HE1.- Existe relación significativa entre el ambiente de control y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020			
PE2.- ¿Cuál es la relación entre la evaluación de riesgo y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020?	OE2.- Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.	HE2.- Existe relación significativa entre la evaluación de riesgos y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020			
PE3.- ¿Cuál es la relación entre las actividades de control interno y la Gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020?	OE3.- Determinar la relación entre las actividades de control y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020	HE3.- Existe relación significativa entre las actividades de control y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020			
PE4.- ¿Cuál es la relación entre la información y comunicación y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020?	OE4.- Determinar la relación entre la información y comunicación y la gestión administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.	HE4.- Existe relación significativa entre la información y comunicación y la gestión administrativa según el personal del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020			
PE5.- ¿Cuál es la relación entre la supervisión o monitoreo y la Gestión Administrativa según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020?	OE5.- Determinar la relación entre la supervisión o monitoreo y la gestión administrativa del personal administrativo según el personal del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020.	HE5.- Existe relación significativa entre la supervisión o monitoreo y la gestión administrativa según el personal del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay, 2020			
			V.2.Y: Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> _ Planeación _ Organización _ Dirección _ Control 	

					Análisis de Datos: Se utilizará la estadística descriptiva a través de la tabla de frecuencias.
--	--	--	--	--	--

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION DE OPERACIONALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS
Control Interno	Khoury (2014), señala que el control Interno son procedimientos integrales, los cuales son efectuados por los que integran en la entidad (funcionarios y servidores públicos) los cuales se encuentran diseñados para enfrentar riesgos a través de una razonable seguridad, con la misión de alcanzar objetivos. (p. 9).	De acuerdo a lo mencionado la contraloría general de la republica el Control interno sirve para orientar y enfrentar los riesgos que la entidad pública pueda enfrentar, por lo que tienen que estar en constante supervisión para alcanzar sus objetivos trazados.	Ambiente de Control	Principios y valores Evalúa y supervisa Visión y misión, metas y objetivos estratégicos Eficiencia y Eficacia Selección, inducción y desarrollo del personal	La escala de medición será utilizada a través de la escala Ordinal: Eficiente = 1 Regular = 2 Deficiente = 3	C U E S T I O N A R I O
			Evaluación de Riesgos	Administración de riesgos Identificación del análisis de riesgos Lineamientos de seguimiento de riesgos		
			Actividades de control	Proceso, actividad o tarea organizacional Cumplimiento de las funciones Reglamentos, políticas, procedimientos vigentes		
			Información y comunicación	Sistemas de información Comunicación interna Comunicación externa		
			Supervisión	Actividades de prevención Seguimiento de resultados Compromisos de mejoramiento		

VARIABLE	DEFINICION DE VARIABLE	DEFINICION APERACIONALIZACION	DE DIMESIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS		
Gestión Administrativa	Sy Corvo (2019), La gestión administrativa son conjuntos de acciones y mecanismos donde permitirá utilizar los recursos humanos, materiales y financieros, dentro de las entidades u organizaciones, por lo que la finalidad principal es de alcanzar objetivos ya propuestos. (p. 1)	La gestión administrativa permite tomar diferentes acciones para una adecuada distribución de los recursos materiales y financieros y puedan ser utilizados de mejor forma mediante una adecuada supervisión o monitoreo el cual permitirá alcanzar las metas y objetivos.	Planeación	Evaluación de condiciones actuales	La escala de medición será utilizada a través de la escala Ordinal: Eficiente = 1 Regular = 2 Deficiente = 3	C		
				Determinación de Objetivos y metas			U	
				Establecimiento de un plan de acción				E
				Asignación de recursos				
			Ejecución de tareas y control	T				
			Organización			Estructura organizacional	I	
						Niveles jerárquicos		O
						Recursos Humanos		
			Dirección	División de tareas		A		
				Integración			R	
				Responsabilidad				I
				Liderazgo				
			Motivación					
			Comunicación					
			Control	Evaluación del desempeño		I		
Medición de resultados	O							
Corrección de desviaciones								
		Retroalimentación del sistema administrativo						

ENCUESTA

Estimado (a) trabajador, con el presente cuestionario se pretende obtener información respecto al Control Interno y la Gestión Administrativa, en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-Apurímac, para lo cual solicito tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el Control Interno y la Gestión Administrativa.

N° Encuesta

Área	
Cargo	

Condición laboral	
Tiempo en la institución	

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

ESCALA VALORATIVA:

Código	Escala	Categoría
E	Eficiente	1
R	Regular	2
D	Deficiente	3

VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTROL INTERNO		ITEMS		
N°	DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL	E	R	D
01	¿Cómo considera la incorporación de los principios y valores como parte de la cultura en la entidad, que contribuyan al fortalecimiento del control interno?	1	2	3
02	¿Cómo considera la evaluación y supervisión de la contraloría general de la república en el funcionamiento del control interno dentro de la entidad?	1	2	3
03	¿Cómo evalúa la planificación de los componentes de la visión y misión, metas y objetivos estratégicos dentro de la entidad?	1	2	3
04	¿Cómo evalúa el desarrollo de la estructura organizativa en el marco de la eficiencia y eficacia, para cumplir con los objetivos en la entidad?	1	2	3
05	¿Cómo considera la selección, inducción y desarrollo del personal para la aplicación exitosa de los elementos de control institucional?	1	2	3
DIMENSION: EVALUACION DE RIESGOS				
06	¿Cómo considera a la oficina de control interno en la administración de riesgos?	1	2	3

07	¿Cómo evalúa el análisis y valoración de los riesgos potenciales el cual afectan el logro de los objetivos de la entidad?	1	2	3
08	¿Cómo considera la identificación de los lineamientos de seguimiento de riesgos en cuanto al costo-beneficio para cumplir con los objetivos del control interno?	1	2	3
DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL				
09	¿Cómo evalúa los procesos, actividad o tarea organizacional, asignado formalmente al funcionario respectivo?	1	2	3
10	¿Cómo considera el cumplimiento de funciones asignadas al personal de las oficinas y áreas en la entidad?	1	2	3
11	¿Cómo evalúa los reglamentos, políticas, procedimientos, de acuerdo al control de los procesos, actividades y tareas asignadas por las áreas correspondientes?	1	2	3
DIMENSION: INFORMACION Y COMUNICACIÓN				
12	¿Cómo considera a los sistemas de información de acuerdo a sus procesos y productos?	1	2	3
13	¿Cómo evalúa la comunicación interna entre el personal de la entidad para el cumplimiento de los objetivos de control?	1	2	3
14	¿Cómo evalúa la comunicación externa en cuanto a la información, atención al usuario y la ciudadanía en general de la entidad?	1	2	3
DIMENSION: SUPERVISION				
15	¿Cómo evalúa al control interno en cuanto a las actividades de supervisión de acuerdo a las normas básicas de la entidad?	1	2	3
16	¿Cómo evalúa a las normas básicas del compromiso de mejoramiento en el marco del control interno de la entidad?	1	2	3
VARIABLE DEPENDIENTE: GESTION ADMINISTRATIVA				
DIMENSION: PLANEACION				
17	¿Cómo considera la evaluación de las condiciones actuales de acuerdo a la planificación estratégica?	1	2	3
18	¿Cómo evalúa los resultados obtenidos a través de los objetivos y metas de la entidad?	1	2	3
19	¿Cómo considera el establecimiento de un plan de acción en cuanto a la planificación estratégica?	1	2	3
20	¿Cómo evalúa el la asignación de los recursos para lograr los propósitos establecidos?	1	2	3
21	¿Cómo evalúa los criterios para la toma de decisiones en cuanto a la ejecución de tareas y control?	1	2	3
DIMENSION: ORGANIZACIÓN				

22	¿Cómo evalúa en cuanto al personal administrativo sobre el conocimiento sobre la estructura organizacional?	1	2	3
23	¿Cómo considera que las funciones son asignadas de acuerdo a niveles jerárquicos o por orden de rango o importancia?	1	2	3
24	¿Cómo evalúa el suministro de recursos humanos para lograr los propósitos establecidos?	1	2	3
25	¿Cómo es el cumplimiento sobre el reglamento interno en cuanto a la división de tareas asignadas al personal administrativo?	1	2	3
DIMENSION: DIRECCION				
26	¿Cómo es la integración del personal administrativo de la entidad en cuanto a la elaboración de los instrumentos de gestión?	1	2	3
27	¿Cómo evalúa la responsabilidad en cuanto al compromiso en el cumplimiento de las actividades programadas?	1	2	3
28	¿Cómo evalúa el liderazgo en cuanto a las opiniones y decisiones del personal administrativo de la entidad?	1	2	3
29	¿Cómo evalúa la motivación en cuanto al salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	1	2	3
30	¿Cómo es la comunicación con sus compañeros de trabajo el cual permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	1	2	3
DIMENSION: CONTROL				
31	¿Cómo es la administración en cuanto a la evaluación del desempeño del personal administrativo de la entidad?	1	2	3
32	¿Cómo es la medición de resultados de la administración en cuanto a los recursos de la entidad ya que deben ser de forma equitativa y transparente?	1	2	3
33	¿Cómo es la función del personal en cuanto a las causas ocasionadas por la corrección de desviaciones?	1	2	3
34	¿Cómo es la retroalimentación en cuanto a la programación de capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzadas?	1	2	3

¡Muchas Gracias!