

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

CONTADORA PÚBLICA

Autoras:

Iris Olenca Barboza Diaz
Cecilia Elvira Salazar Torres

Asesor:

Mg. CPC. Segundo José Ispilco Bolaños
<https://ordic.org/0000-0002-2674-5815>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MELVA LINARES GUERRERO	26704185
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	ELMER MIGUEL SALDAÑA PÉREZ	43619397
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	JUAN ROMELIO MENDOZA SÁNCHEZ	43079106
	Nombre y Apellidos	N° DNI

INFORME DE SIMILITUD

INFORME OLENCA-CECI-17-05-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ Cruz Lesbros Rosa María. "Un modelo de intervención de la contraloría interna para la transparencia y la rendición de cuentas en un organismo público autónomo del Distrito Federal", TESIUNAM, 2012

Publicación

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación primeramente a Dios, por permitirme tener vida, salud y poder realizar uno más de mis objetivos;

A mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su amor, apoyo, comprensión y confianza en mis decisiones;

A mi esposo por apoyarme, por creer en mi capacidad, por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente y por su amor incondicional;

A mis hijos por las fuerzas que me inspiran;

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta ha sido más llevadera.

Les hago presente mi gran afecto hacia ustedes.

Barboza, Íris

Dedico la presente investigación a Dios porque gracias a él nunca desmayé, fue la fuente de inspiración en cada momento;

A mis padres por el invaluable apoyo e inspiración, por enseñarme el camino del bien, por sus nobles consejos a afrontar cada uno de los retos que se han presentado en mi vida.

A mi esposo por llegar a mi vida, por brindarme el tiempo y espacio necesario para lograr mi superación profesional, por nunca dudar de mi capacidad. Gracias por estar a mi lado.

A mis hijos porque son la razón de sentirme tan orgulloso de culminar mi meta.

Salazar, Cecilia

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor por su valiosa orientación, por su conocimiento impartido, por la atención y el tiempo brindado.

Al gerente de la Dirección Sub Regional de Salud Chota por brindarnos el respaldo, facilitándonos la información requerida para nuestro estudio. Y

Gracias a esta prestigiosa Universidad que abre las puertas a profesionales en busca de la superación y mejora continua, formándonos como profesionales capaces de afrontar el mundo cada vez más globalizado y competitivo.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
INDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	40
CAPÍTULO III. RESULTADOS	48
3.1. RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL CONTROL INTERNO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.....	48
3.2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL RESPECTO AL CONTROL INTERNO EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.	49
3.3. RELACIÓN ENTRE EL AMBIENTE DE CONTROL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.	88
3.4. RELACIÓN ENTRE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.....	89
3.5. RELACIÓN ENTRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.	90
3.6. RELACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES DE CONTROL Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.	91
3.7. RELACIÓN ENTRE LA SUPERVISIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA.	92
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	94
4.1. DISCUSIÓN	94
4.2. CONCLUSIONES	99
REFERENCIAS	101
ANEXOS.....	105

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Áreas involucradas para la muestra	41
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recopilación de información	42
Tabla 3: Matriz de consistencia	44
Tabla 4 Pruebas de normalidad.....	48
Tabla 5 Charlas de sensibilización	50
Tabla 6 Lineamiento o normas internas	50
Tabla 7 Procedimiento para denuncias contra funcionarios	51
Tabla 8 Capacitación en Control Interno a funcionarios	51
Tabla 9 El órgano responsable del SCI ha capacitado a los demás órganos	52
Tabla 10 Funcionario permanentemente en la implementación de SCI	52
Tabla 11 Las unidades orgánicas identificadas	53
Tabla 12 Difusión de cumplimiento de objetivos a través de canales comunicativos.....	53
Tabla 13 Evaluación anual de desempeño.....	54
Tabla 14 Los responsables de las medidas de control reportan.....	54
Tabla 15 Reconocimientos por el cumplimiento de medidas de control	54
Tabla 16 Indicadores de desempeño.....	55
Tabla 17 Infracciones respecto a cumplimiento de SCI.....	55
Tabla 18 Informe de rendición de cuentas.....	56
Tabla 19 Difusión de ejecución presupuestal	56
Tabla 20 Registro en INFOBRAS	57
Tabla 21 Funcionarios inhabilitados.....	57
Tabla 22 SCI para tomar decisiones	58
Tabla 23 Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI	58
Tabla 24 Importancia de contar con un SCI	59
Tabla 25 Cláusula ante sobornos.....	59
Tabla 26 información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI	60
Tabla 27 Criterios para identificar riesgos	60
Tabla 28 Medidas de control para riesgos.....	61
Tabla 29 Alineación entre el PO, cuadro de necesidades y el Presupuesto	61
Tabla 30 Presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas	61
Tabla 31 Presupuesto articulado	62
Tabla 32 Información contable en los plazos establecidos	62
Tabla 33 Priorización de producto de Control Interno.....	63
Tabla 34 Información de desempeño y presupuesto	63
Tabla 35 Productos priorizados	64
Tabla 36 Productos contribuyen al logro de objetivos.....	64
Tabla 37 Control interno en productos priorizados	65
Tabla 38 Participación en valoración de riesgos	65
Tabla 39 Talleres para valorar riesgos	66
Tabla 40 Riesgos identificados afectan a la provisión	66
Tabla 41 Identificación de riesgos y factores que podrían afectar negativamente.....	67
Tabla 42 Riesgos de soborno.....	67
Tabla 43 Registros falsos	68
Tabla 44 Influencia a sobornos	68
Tabla 45 Consultores externos influyen sobre requerimientos	69
Tabla 46 Pagos retrasados a proveedores.....	69
Tabla 47 supervisión de la ejecución de las obras públicas.....	70
Tabla 48 proceso de contratación.....	70
Tabla 49 Recursos financieros	71
Tabla 50 Reducción de riesgos	71
Tabla 51 Medidas factibles de implementar	71
Tabla 52 Capacitaciones para implementar medidas de control	72
Tabla 53 Registro de información	72
Tabla 54 orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control.....	73
Tabla 55 recomendaciones de mejora.....	73

Tabla 56 revisión de los medios de verificación	74
Tabla 57 Implementación de los 3 ejes del SCI	74
Tabla 58 Plazos establecidos	75
Tabla 59 cumplimiento del Plan de Acción Anual	75
Tabla 60 Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual	76
Tabla 61 Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI	76
Tabla 62 Reporte de los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual	77
Tabla 63 Reglas, procedimientos, trámites	77
Tabla 64 Autonomía para tomar sus propias decisiones	78
Tabla 65 Recompensa por su trabajo bien hecho	78
Tabla 66 Cumplimiento de desafíos	79
Tabla 67 Relaciones sociales	79
Tabla 68 Ayuda mutua.....	79
Tabla 69 Cumplimiento de metas y normas	80
Tabla 70 Aceptación de opiniones	80
Tabla 71 Sentido de pertenencia	81
Tabla 72 Liderazgo efectivo.....	81
Tabla 73 Canales formales e informales	81
Tabla 74 Participación de los integrantes del área.....	82
Tabla 75 Cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato	82
Tabla 76 Su jefe inmediato delega funciones y determina metas.....	83
Tabla 77 El jefe de área se reúne con otros jefes de área	83
Tabla 78 Automotivado para realizar su trabajo	83
Tabla 79 Motivado por una recompensa externa	84
Tabla 80 Motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros	84
Tabla 81 flexibilidad y la orientación hacia la innovación	85
Tabla 82 Conservadurismo.....	85
Tabla 83 Persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar	85
Tabla 84 Persona que tiene carisma para guiarle en los procesos	86
Tabla 85 Cumplimiento de políticas públicas.....	86
Tabla 86 Cumplimiento de las políticas institucionales	87
Tabla 87 Aprobación de otros niveles	87
Tabla 88 La toma de decisiones se concentra en los mandos superiores.....	87
Tabla 89 La toma de decisiones es en base a reglas	88
Tabla 90 Válido de instrumento (Cuestionario) de investigación hasta pregunta 30	116
Tabla 91 Válido de instrumento (Cuestionario) de investigación, preguntas 31-60	118
Tabla 92 Válido de instrumento (Cuestionario) de investigación, preguntas 60-85	120
Tabla 93 Alfa de Cronbach si el elemento se suprime	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Coeficiente de correlación de Pearson	49
Figura 2 Coeficiente de correlación de Pearson entre el Ambiente de control y el desarrollo organizacional.....	89
Figura 3 Coeficiente de correlación de Pearson entre la información y comunicación y el desarrollo organizacional.....	90
Figura 4 Coeficiente de correlación de Pearson entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional.....	91
Figura 5 Coeficiente de correlación de Pearson entre las actividades de control y el desarrollo organizacional.....	92
Figura 6 Coeficiente de correlación de Pearson entre la supervisión y el desarrollo organizacional.....	93
Figura 7 Cálculo de alfa de Cronbach	122

RESUMEN

El Informe COSO I define el control interno como un proceso ejecutado por el consejo de administración, la dirección y miembros de una entidad para brindar confianza en la realización de objetivos en eficacia operativa, integridad financiera y cumplimiento normativo. (Carmona & Barrios, 2007, p. 4)

Este estudio busca identificar la relación que existe entre el control interno con el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota. Se propusieron objetivos específicos: evaluar el estado actual del control interno, y analizar la relación entre ambiente de control, información y comunicación, evaluación de riesgos, actividades de control y supervisión, en relación con el desarrollo organizacional. La investigación se limitó al periodo 2022.

Metodológica: Se lleva a cabo un estudio transversal aplicado sobre control interno, utilizando encuestas para recolectar datos de una muestra de 60 colaboradores. La información recopilada se procesa en una hoja de cálculo Excel.

Resultados: Los resultados obtenidos indican que la relación entre el ambiente de control $(r)=0.674$; Información y comunicación $(r)= 0.799$; Evaluación de riesgos $(r)=0.758$; Actividades de control $(r)=0.464$ y Supervisión con el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, todas estas relaciones son directas, con un **coeficiente de Pearson** de 0.526.

Conclusión: Los resultados evidencian que la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es directa y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.864.

Palabras Claves: Control interno, desarrollo organizacional, ambiente de control, la evaluación del riesgo, las actividades de control, información y comunicación, supervisión.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el control Interno ha evolucionado y es una necesidad en las instituciones públicas para evitar corrupción y fraude, por ello las actividades, acciones, planes, normas, políticas, organización, registros, métodos y procedimientos, así como las actitudes del personal y las autoridades, organizadas e instituidas en cada entidad del Estado, son prioritarias, ya que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueven una gestión ética, eficaz, eficiente, y transparente, pero aún falta mejorar para que se responda a la sociedad. Las dos últimas décadas, a partir de los años 80, han sido perjudiciales para los países de América Latina y las sociedades que la integran. Los datos macroeconómicos y del desarrollo alcanzado son muy pobres. Las diferencias entre los ricos que lo tienen todo y los pobres que carecen de recursos para su alimentación y satisfacción de sus necesidades básicas, son muy grandes y es una brecha que se incrementa. En general, se manifiesta que el 80% de la población en América Latina es pobre; De la Torre. (2018) citado por Valera y Delgado. (2020, párr.1)

El control interno afecta significativamente a la gestión pública, donde "gestión" se define como el cumplimiento de la misión o la realización de los objetivos y "gestión en la administración pública" como el cambio que se produce en la sociedad gracias a la inversión realizada, que no debe confundirse con la ejecución del presupuesto o la ejecución del gasto. La cantidad de trabajo realizado o la suma de dinero gastada no son indicadores de buena gestión. El éxito de la gestión pública se mide por su contribución o mejora de la comunidad. Es el cumplimiento de los objetivos propuestos. En justicia, el control es lo que en última instancia impulsa el logro eficiente y eficaz de estas metas. Para lograrlo, es crucial que los elementos de control de la Dirección Sub Regional de Salud de Chota cumplan con las

funciones previstas y que estos elementos estén claramente definidos y derivados en cada nivel de responsabilidad. (Carmona & Barrios, 2007, p. 4)

Es importante mencionar la ley presupuestaria entre las muchas leyes y reglamentos que deben cumplir las entidades públicas, además de las leyes y tratados internacionales, las leyes generales de contratación pública, las leyes relativas a la administración pública y la gestión pública, la ley de contabilidad, la ley de derechos civiles y protección del medio ambiente, las normas sobre el tratamiento de los impuestos y las leyes y tratados internacionales. Las entidades públicas hacen caso omiso de la conformidad con las leyes y reglamentos vigentes, lo que se refleja en un control interno con varias deficiencias. Mendoza et al.(2018, p. 15)

Los modelos utilizados por los países para programar y ejecutar sus actividades y promover su desarrollo, no participa la población, principalmente la ubicada en la zona rural, la misma que no ha sido un agente activo en el desarrollo de las economías. Según, el Marco Integrado de Control Interno Latinoamericano (MICIL) en desarrollo puede enfocarse a nivel global de un país, hacia los poderes de un Estado, dirigido a los sectores importantes de la economía, hacia las entidades públicas específicas. Las dificultades por las cuales están pasando las finanzas y el crecimiento de los países, de las instituciones públicas del Poder Ejecutivo, de las Municipalidades, de las organizaciones de la sociedad civil, en la mayoría de los casos se deben a problemas que podrían **prevenirse a través del control interno** diseñado y aplicado formalmente, siempre que al menos una persona que participa en el proceso cumpla con responsabilidad social sus funciones y haga evidente las situaciones erradas a la autoridad adecuada en la estructura general de la sociedad Merchand.(2007) citado por Valera y Delgado.(2020, párr.1)

A nivel mundial, persisten desafíos significativos en la intersección del control interno y el desarrollo organizacional. En un contexto donde el fraude y la malversación

financiera siguen siendo problemas acuciantes, las organizaciones enfrentan pérdidas considerables. Según la Asociación de Examinadores de Fraudes Certificados (ACFE), las empresas pierden en promedio un 5% de sus ingresos anuales debido a fraudes. Además, la falta de control interno puede resultar en incumplimiento normativo, situación que no es rara. Según el "Global Integrity Report 2020" de EY, el 69% de los ejecutivos entrevistados expresaron que sus organizaciones enfrentaban riesgos en este ámbito (El Comercio, 2023).

Los errores en los informes financieros, ocasionados por deficiencias en el control interno, también representan un problema considerable. Según una encuesta realizada por la firma Protiviti en 2020, el 43% de las organizaciones habían experimentado errores significativos en sus informes financieros en los últimos dos años. Esta falta de precisión no solo impacta la toma de decisiones, sino que también puede minar la confianza de los inversores. De acuerdo con el Informe Global de Confianza en la Industria de Capital Privado de EY en 2020, un preocupante 47% de los inversionistas redujo o retiró inversiones debido a preocupaciones en torno al control interno (Diario financiero, 2023).

Además de los aspectos financieros, los problemas de control interno también afectan la capacidad de las organizaciones para innovar y crecer de manera sostenible. Un 56% de los líderes empresariales, según una encuesta de PwC en 2020, consideraba que los controles internos excesivamente restrictivos limitaban la innovación. Por otra parte, la gestión inadecuada de riesgos ambientales y sociales, elementos cruciales en el desarrollo sostenible y la responsabilidad social corporativa, afecta la reputación y el éxito a largo plazo. En el Informe de Sostenibilidad 2020 de KPMG, el 60% de las empresas destacaron la importancia de abordar estos riesgos para asegurar su futuro (Diario financiero, 2023).

Estos problemas y cifras subrayan la necesidad apremiante de abordar la interacción entre el control interno y el desarrollo organizacional de manera integral y estratégica,

buscando un equilibrio entre la gestión efectiva de riesgos y la promoción de un crecimiento sostenible y responsable.

En el contexto peruano, se vislumbran desafíos palpables en lo que respecta a la intersección entre el control interno y el desarrollo organizacional. La persistente amenaza del fraude y la malversación financiera es un problema crítico, con cifras impactantes. Según el "Reporte de Delitos Económicos en el Perú 2021" de PwC, el 72% de las empresas encuestadas en Perú experimentaron algún tipo de fraude en los últimos dos años. Este escenario refleja la necesidad apremiante de fortalecer los mecanismos de control interno para proteger los activos y garantizar la integridad financiera (PWC Perú, 2023).

El incumplimiento normativo también representa un desafío notable en el país. El "Estudio sobre el Cumplimiento de la Ética Empresarial y el Impacto de la Corrupción" realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú revela que el 65% de las empresas percibe la corrupción como un obstáculo para hacer negocios en el país. Esta situación enfatiza la importancia de establecer controles internos sólidos que ayuden a prevenir y detectar posibles irregularidades (Solazar, 2005).

Además, en un contexto donde la confianza de los inversionistas es fundamental para el crecimiento, los errores en los informes financieros tienen un impacto significativo. Según el "Informe de Estabilidad Financiera" del Banco Central de Reserva del Perú, las sanciones impuestas por incumplimiento normativo y mala información financiera ascendieron a más de 70 millones de soles en un año. Esto destaca la necesidad de mejorar la precisión y veracidad de los informes financieros a través de mejores controles internos (BCR, 2023).

En lo que respecta al desarrollo organizacional, la falta de una gestión eficiente de riesgos puede limitar la expansión y la innovación. Según el "Informe de Gestión de Riesgos Empresariales 2020" de KPMG, el 47% de las empresas peruanas encuestadas señaló que

no contaba con un proceso formal de identificación y evaluación de riesgos. Esta situación puede ralentizar el crecimiento y la toma de decisiones estratégicas (Urdaneta, 2020).

Estos problemas, acompañados de las cifras que los respaldan, subrayan la necesidad imperante de abordar la relación entre el control interno y el desarrollo organizacional en el contexto peruano. La implementación efectiva de controles sólidos puede propiciar un ambiente favorable para la inversión, el crecimiento y el cumplimiento normativo, sentando las bases para un desarrollo sostenible y responsable en el país (Urdaneta, 2020).

En el ámbito de la gestión pública constituye un elemento que a pesar de que no es reciente, no es ampliamente conocido por los hacedores de políticas ni por los que se encargan de gestionar e implementarlas. Asimismo, existe cierta confusión sobre los roles y responsabilidades en esta materia. Así, muchos funcionarios públicos consideran que el control interno es tarea de los OCI (Órgano de Control Institucional) y de la Contraloría General de la República (CGR), y no lo consideran una herramienta de gestión que debe ser abordada únicamente por los gestores públicos para cautelar los recursos públicos y lograr un mejor desempeño de la administración estatal, sin embargo, de manera significativa representa un aspecto importante al momento de la realización o ejecución de cualquier actividad institucional o proyecto de inversión pública (Valera y Delgado, 2020), párr.1

En nuestro país el control interno, no está siendo considerado una herramienta importante en el sector público por ello existe un comportamiento fraudulento y corrupción de la gerencia y funcionarios de los niveles de gobierno; El control interno por sí solo es insuficiente, necesariamente requiere de una cultura organizacional que fortalezca las normas ya establecidas (Alvarado y Sánchez, 2019), p.14.

La corrupción es considerada como uno de los problemas más difíciles que enfrenta la región. De acuerdo con el Índice de Percepción de la Corrupción 2018, elaborado por Transparencia Internacional, la mayoría de los países de Sudamérica se encuentra por debajo

de la media mundial: 43 puntos, en una escala de 0 (altamente corrupto) a 100 (libre de corrupción). El Perú obtuvo una puntuación de 35, ubicándose en el puesto 105 de un total de 180 países. Sin embargo, pareciera que a nivel social no se tiene tanta conciencia ni se ha evidenciado con suficiente claridad su altísimo impacto en los derechos, calidad de vida y posibilidades de desarrollo de las personas. (Defensoría del Pueblo, 2019)

La Dirección Sub Regional de Salud Chota, es una Unidad Ejecutora N° 401 (código de UE 000786) involucrada en los servicios de salud, fue creada el 11 de setiembre del año 1994, en la provincia y distrito de Chota del departamento de Cajamarca durante el Gobierno del Presidente Fernando Belaunde Terry, que impulsa el servicio de salud que influye una mejor calidad a la población, garantizando una política de servicio con profesionales administrativos y asistenciales para una marcha institucional responsable en el marco de estabilidad macroeconómico y social que tiene por propósito alcanzar el desarrollo integral de los seres humanos, mediante la protección, promoción, recuperación y rehabilitación de su salud y de la mejora continua de un entorno saludable, con total respeto a los derechos primordiales de la persona, partiendo por su nacimiento hasta su fallecimiento natural (Defensoría del Pueblo, 2019)

Cabe mencionar que en la Unidad Ejecutora el sistema de control interno en la gestión pública está ejecutándose como un sistema aislado, cada área es una isla que trabaja a su manera, sin lograr la interconexión o unidad. Sumado a eso algunos de los profesionales desempeñan cargos que no están acorde al perfil solicitado, los proveedores no cuentan con la experiencia requerida, no se cumple con la documentación necesaria es por lo que hay demoras en los pagos que se realizan, no existe un ambiente independiente para algunas áreas, es el ejemplo de tesorería; no existe un flujograma de los procesos que se realizan; el cambio de gestión, el director y su personal de confianza en las diferentes oficinas generan una restructuración en el recurso humano, es decir las estrategias pactadas para el

cumplimiento de los objetivos se ven truncadas, generando una demora en los tramites documentarios.

Se toma como referencia algunos estudios que dan soporte a la discusión de la investigación, a nivel internacional mencionamos a:

(Hinojoza, 2020) en su tesis titulada “Control Interno y su efecto en los estados financieros De las urbanizaciones” por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil - Ecuador, para optar el título de magíster en contabilidad y auditoría, tuvo como objetivo proponer procesos de control interno para el manejo contable y financiero de las urbanizaciones para la mejora en la presentación de los Estados Financieros. Es una investigación descriptiva en la que se utilizó el método inductivo. Llega a la conclusión que la adopción de un sistema de control interno mediante la elaboración e implementación de funciones al personal, y la creación de procedimientos y políticas contables mejoran en sus estados financieros y correcto manejo de los fondos obtenidos con el superávit. (p.2)

(Suárez, 2018) en su tesis titulada “Análisis de control interno en la gestión de inventarios del año 2017 en la empresa Comautor S.A.” Guayaquil – Ecuador, por la Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil - Ecuador, para optar el título de Ingeniera en contabilidad y auditoría, tuvo como objetivo analizar el Control Interno en la administración de Inventarios - 2017 que aplica la empresa COMAUTOR S.A. de la ciudad de Guayaquil, a través de la revisión de los principios de COSO I, para su eficiente aplicación y consecución de sus objetivos corporativos. El diseño de investigación es no experimental mixto, utilizó el método deductivo puesto que se identificó variables tanto dependientes como independientes. Llega a la conclusión que los beneficios que obtendrá la empresa COMAUTOR S.A, al aplicar el control interno de forma eficiente, será mejorar el desarrollo de las actividades por parte de sus colaboradores al tener una asignación adecuada de sus responsabilidades. La empresa para complementar la eficiencia de su control interno y

obtener mejores resultados deberá implementar la revisión periódica de los indicadores financieros que ayudarán a tener un adecuado control de sus procesos y de la gestión de su inventario, de esta forma podrá ampliar su visión y tendrá información real y oportuna de la situación de la organización. (p.12)

(Lorences, 2019) en su tesis titulada "Control Interno contable y su incidencia en la gestión financiera del almacén Lorences de la ciudad de Babahoyo" por la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato - Ecuador, para optar el título profesional de ingeniera en contabilidad superior auditoría y finanzas, tuvo como objetivo diseñar un Sistema de control interno contable, para mejorar la gestión financiera en el Almacén Lorences de la ciudad de Babahoyo. La investigación de tipo exploratoria - descriptiva. Llega a la conclusión que el diseño del sistema ayuda a automatizar y mejorar los procesos del almacén. (p.11)

A nivel nacional mencionamos a:

(Condezo y Cristóbal, 2018) en su tesis titulada "El Control Interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco periodo 2018" por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco - Perú, para optar el título profesional de Contador Público, se planteó como objetivo Saber de qué manera el control interno como instrumento de gestión contribuye para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco en el periodo 2018. La población estuvo constituida por 72 personas entre regidores, alcaldes y funcionarios de los gobiernos locales, considerando como criterios de inclusión el grado de instrucción de las personas, de instrucción técnica a superior. Se consideró como criterios de exclusión a personas que demostraban desmotivación al responder el instrumento y errores al marcar el instrumento.

La investigación básica busca ampliar la información y la comprensión del objeto de estudio, mientras que la investigación aplicada pretende dar una solución al problema estudiado, por lo tanto, nuestra investigación es de tipo aplicada ya que contribuye significativamente al desarrollo organizacional y el método descriptivo y explicativo. Llega a la conclusión que la metodología que se ha aplicado en la investigación acerca del sistema de control interno contribuye de manera eficiente en combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de Pasco periodo 2018. (p.7)

(Coz & Pérez, 2017) en su tesis titulada “Control Interno para la eficiencia administrativa de las empresas tercerizadoras del sector eléctrico de la región central del país” por la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo - Perú, para optar el título profesional de Contador Público, se planteó como objetivo determinar como el control interno influye en la eficiencia administrativa de las empresas tercerizadoras del sector eléctrico de la región central del país. Este trabajo, es una investigación científica del tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño transeccional. Llega a la conclusión que las empresas tercerizadoras del sector eléctrico de la región central del país reconocen la necesidad e importancia del Control Interno como un instrumento para mejorar la eficiencia y eficiencia administrativa de las mismas mediante el ambiente de control, las actividades de monitoreo y los sistemas de comunicación e información y. (p.14)

(Huayta, 2017) en su tesis titulada “El Control Interno y su efecto en la rentabilidad de las actividades de exportación en las empresas aduaneras del distrito de Ventanilla” por La Universidad de San Martín de Porres, Lima - Perú, para optar el título profesional de Contador Público, tuvo como objetivo determinar el efecto que origina un sistema de control interno a la rentabilidad de las actividades de exportación de las empresas aduaneras del distrito de Ventanilla. La presente investigación es cuantitativa ya que se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico a

fin de determinar el efecto del control interno en la rentabilidad de las actividades de exportación de las empresas aduaneras del distrito de Ventanilla de nivel descriptivo. Llega a la conclusión que, en las empresas aduaneras del distrito de Ventanilla, no se establece un sistema de "Control Interno" y no se implementa la "Supervisión Operativa" para "Salvaguardar sus Activos", al no contar con los formatos establecidos para captar, seleccionar y valorar los materiales de trincado que dejan los clientes en las importaciones. (p.7)

(Arias, 2019) en su tesis titulada "El Control Interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de tesorería en la Dirección Regional Agraria Puno" por la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú, para optar el título profesional de Contador Público, tuvo como objetivo analizar la incidencia del Control Interno en la Gestión Administrativa del área de tesorería en la Dirección Regional Agraria - Puno, periodos 2015-2016. Es una investigación no experimental, debido a que no se puede realizar cambios deliberadamente a las variables independientes. Llega a la conclusión que el cumplimiento de las normas de Control Interno en el área de tesorería de la Dirección Regional Agraria Puno, periodo 2015 – 2016, queda evidenciado que existe un eficiente y eficaz cumplimiento; respecto a la unidad de caja en tesorería, el personal administrativo considera que se cumple con esta normase a un 67%; respecto a las conciliaciones bancarias, su cumplimiento fue del 100%; respecto a la garantía de responsables del manejo o custodia de fondos o valores, su cumplimiento fue el 0 % y lo concerniente a uso de sello restrictivo para documentos pagados por la tesorería, su cumplimiento fue el 100% y el uso de fondos para pagos en efectivo y/o fondo fijo, su cumplimiento fue el 83% respectivamente. (párr. 1)

Y a nivel local, mencionamos a:

(Alvarado y Sánchez, 2019) en su tesis titulada "Relación del Control Interno con la cultura organizacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca" por

la Universidad Privada del Norte, Cajamarca - Perú, para optar el título profesional de Contador Público, tuvo como objetivo determinar la relación del Control Interno con la Cultura Organizacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. La investigación es de diseño no experimental, descriptiva y correlacional. De acuerdo con el enfoque de investigación, previo a determinar el logro del objetivo general, se confirma la Validez de la hipótesis de relación significativa y directa según el resultado obtenido de Rho de Spearman $0,035 < 0,05$. Este resultado nos permite conocer la existencia de relación significativa en la variable Control Interno y Cultura Organizacional según la hipótesis propuesta. De acuerdo con el análisis estadístico del estudio propuesto se concluye que existe un 52,2% de riesgo medio de materializarse el fraude en el Control Interno relacionada a una débil Cultura Organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. (p.12)

(Soto, 2018) en su tesis titulada "Diagnóstico del ambiente de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017" por la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca - Perú, para optar el título profesional de Contador Público, tuvo como objetivo describir el estado situacional del Ambiente de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Jesús - Cajamarca, 2017. De acuerdo con el propósito de la investigación naturaleza de los problemas y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio ha reunido las condiciones para ser considerada como una investigación de tipo descriptivo. Llega a la conclusión que en la Municipalidad Distrital de Jesús, la gerencia ejecutiva instituye un nivel de cumplimiento medio respecto a la supervisión de la alta dirección, las estructuras, las líneas de reporte y los niveles de autoridad y responsabilidad apropiadas para la consecución de los objetivos en la municipalidad distrital de Jesús ya que en 9 rubros se ha elaborado los documentos de gestión correspondiente, frente a 6 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente, esto concluye que: El nivel de

cumplimiento de las normas de control interno que regulan la gestión de la Municipalidad Distrital de Jesús, son escasas. (p.8)

(Guevara, 2022) en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial De Hualgayoc, 2019” por la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca - Perú, para optar el grado académico de maestro en ciencias mención: administración y gerencia empresarial, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, 2019. Tipo de investigación por su propósito es básica, por su alcance descriptivo nivel correlacional, por su diseño no experimental y por su temporalidad transeccional. Llega a la conclusión que existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, teniendo así que el Coeficiente Rho de Spearman, arrojó un valor de $r = 0.663$ y una significación aproximada (Sig. Aprox. =0.000) menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$) con lo que confirma que existe una correlación positiva alta entre ambas variables. (p.8)

Para el sustento teórico se estudia la teoría de la administración:

Algunos nombres de esta importante teoría son doctrina de la gestión, teoría general de la gestión, ciencia de la gestión, teoría universalista o fayolismo. Taylor y otros ingenieros estadounidenses estaban creando la gestión científica en Estados Unidos al mismo tiempo que la llamada teoría clásica de la gestión aparecía por primera vez en Francia en 1916 y se expandía rápidamente por toda Europa. La teoría clásica difiere de la gestión científica en que presta especial atención a la estructura que debe tener una organización para alcanzar la eficacia. La gestión científica se caracterizaba por hacer hincapié en la tarea realizada por el trabajador. A diferencia de la teoría clásica, que se basa en el conjunto organizativo y su estructura para garantizar la eficiencia de todas las partes implicadas, ya sean órganos,

secciones, departamentos, divisiones y/o personas, la gestión científica afirma que esta eficiencia se consigue mediante la racionalización del trabajo del trabajador. Frente a la visión analítica y concreta de Taylor, Henry Fayol, ingeniero francés y creador de la teoría clásica de la gestión, parte de una perspectiva global y universal de la empresa, que desemboca en la concepción estructural de la organización. (Fayol,1916), citado por (Aguero, 2007).

De acuerdo con la teoría de Henri Fayol, también conocida como "teoría clásica de la administración", que subraya la importancia de la estructura de una organización y pretende aumentar la eficacia empresarial mediante la disposición de los órganos componentes de la organización y sus relaciones estructurales, esta investigación se centró en primer lugar en el entorno y la situación actual del control interno, examinando los factores que influyen en el control interno. A continuación, nos centramos en la administración científica, examinando las responsabilidades y las actividades llevadas a cabo por los empleados de acuerdo con las directrices gubernamentales e institucionales.

También hacemos mención a la teoría de Sistemas

Se atribuye al científico Ludwig von Bertalanffy (1901-1972) la creación o popularización de esta conocida teoría. Le dio el nombre de "Teoría General de Sistemas" y se le atribuye su formulación. Según el biólogo, la TGS debería aplicarse como método de unificación e integración de todas las ciencias naturales y sociales y servir como herramienta clave para el desarrollo de científicos e intelectuales. (Cathalifaud, 19989, p.3.

La Teoría General de Sistemas (TGS) se describe como un enfoque y una representación metódicos, exhaustivos y científicos de la realidad, así como una orientación hacia una práctica estimulante para los métodos de trabajo interdisciplinarios. La GST se distingue como paradigma científico por su punto de vista holístico e integrador, en el que las interacciones y los conjuntos que resultan de ellas son crucial. La TGS como práctica

proporciona un entorno favorable para la colaboración y la comunicación productiva entre expertos y especialidades. La GST sirve como ilustración de un punto de vista científico a la luz de los factores mencionados. (Arnold & Rodríguez, 1990) citado por (Cathalifaud, 1998, párr.8).

En sus distinciones conceptuales no hay explicaciones ni conexiones con contenidos preestablecidos, pero podemos enfocar nuestra observación de acuerdo con ellas, lo que le permite funcionar en contextos identificables. A continuación se exponen los primeros objetivos de la Teoría General de Sistemas: (Cathalifaud, 1998), párr.14:

- a. Fomentar la creación de un vocabulario amplio para explicar los rasgos, operaciones y comportamientos sistémicos.
- b. Crear un conjunto de normas que abarquen todas estas acciones.
- c. Fomentar la formalización de estas leyes utilizando las matemáticas.

La presente investigación se basa en esta teoría, ya que se pretende analizar el control interno de la DISA Chota a nivel general, tratando siempre la unificación e integridad de la institución.

Además, se ha tomado como referencia legal:

"La ley N° 28716, ley de Control Interno de las entidades del Estado. (Congreso de la República, 2017, p.7).

Con el propósito de salvaguardar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra actos y prácticas indebidas o corruptas, tendientes al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales, la presente Ley establece las normas para regular la elaboración, aprobación, implementación, operación, mejoramiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado.(Congreso de la República, 2017, p.7).

Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7 de la “Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” (Congreso de la República, 2017, p.7). Las normas contenidas en la presente Ley y aquellas que emita la Contraloría General de la República son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades a que se refiere el artículo 3 de la “Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República”. (Congreso de la República, 2017,p.7). Son aplicadas por los órganos y personal de la administración institucional, así como por el órgano de control institucional, conforme a su correspondiente ámbito de competencia (Congreso de la República, 2017,p.7).

También se toma como referencia legal:

“La Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” (Contraloría General de la República, 2015,p.11). Entre los objetivos de la Ley se encuentran los de fomentar el adecuado, eficaz y oportuno ejercicio del control gubernamental, prevenir y confirmar, mediante el uso de principios, sistemas y procedimientos técnicos, el uso y manejo correcto, transparente y eficiente de los recursos y bienes del Estado, el desempeño honesto y ético de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el logro de los objetivos y resultados alcanzados con estas medidas. (Contraloría General de la República, 2015,p.11).

La importancia del estudio radica en el hecho de que DISA Chota está expuesta a una serie de riesgos que podrían socavar la consecución de sus objetivos estratégicos y tal vez tener un impacto negativo significativo en sus numerosas partes interesadas. El control interno permite a la alta dirección elaborar un plan definido para mantenerla concentrada en la consecución de sus objetivos operativos y financieros mientras la empresa se conduce razonablemente. (Acosta, 2020,parr.2).

Uno de los principales modelos de referencia es el Marco COSO, que produce una definición coherente de control interno y ofrece un marco para guiar a las empresas hacia una implantación eficaz del control interno. 17 principios, 87 puntos de énfasis y cinco componentes conforman este modelo de control interno. (Acosta, 2020, parr.4):

Ambiente de Control. Incluye la dirección del sistema y es la ubicación de las directrices, normas, procedimientos y estructuras organizativas que proporcionan el marco para llevar a cabo el control interno en una organización. A través de este componente, el director y la gerencia establecen el tono con respecto a la importancia del control interno. (Acosta, 2020).

Evaluación de riesgos. Este elemento establece un proceso dinámico e iterativo para localizar y evaluar los riesgos para la consecución de los objetivos de la entidad, proporcionando una base para decidir cómo debe gestionarse y tratarse dichos riesgos. En este componente deben tenerse en cuenta los posibles cambios en el modelo de negocio de la empresa o en el entorno externo que dificultarían la consecución de sus objetivos. (Acosta, 2020).

Actividades de control. Son los pasos que las políticas y procedimientos establecen para ayudar a garantizar que se siguen las directrices de mitigación de riesgos para alcanzar los objetivos. Dentro de los parámetros del sistema de control, las actividades de control se llevan a cabo en todos los niveles organizativos, en todos los procesos empresariales y en el entorno tecnológico. (Acosta, 2020).

Información y comunicación. Este elemento se centra en la información que la entidad necesita para cumplir sus obligaciones de control interno en apoyo de la consecución de sus objetivos. La comunicación que se produce tanto interna como externamente proporciona a la empresa los conocimientos que necesita para llevar a cabo los controles diarios (Acosta, 2020).

Actividades de monitoreo. Este componente permite supervisar el cumplimiento y buen funcionamiento de los elementos y principios rectores de este modelo de gestión mediante evaluaciones continuas, imparciales y recurrentes. Los resultados deben ser evaluados, y cualquier deficiencia debe ser comunicada rápidamente a la alta dirección para que pueda ser tratada (Acosta, 2020).

Cada uno de los componentes y principios debe estar presente y funcionar al unísono para que pueda decirse que un SCI (Sistema de Control Interno) funciona de acuerdo con el modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Tradeway Commission). A pesar de que un SCI ayuda a elevar el nivel de percepción del riesgo de la empresa tanto a nivel interno como externo, debemos reconocer que existen limitaciones inherentes a todo sistema, tales como los juicios humanos en la toma de decisiones, los errores humanos en la toma de decisiones, colusión de dos o más personas, entre otros, que también deben ser tomadas en cuenta .(Acosta, 2020, parr.11)

Independientemente del tamaño o el tipo de empresa, la implantación de un sistema de control interno fortalece a las organizaciones y les ayuda a alcanzar sus objetivos. También minimiza la pérdida de recursos, mejora la ética, facilita el aseguramiento de la información, aumenta la confianza de los inversores, reduce los riesgos y promueve la ética (Acosta, 2020, parr.2)

Entender qué afecta al rendimiento de un individuo en el trabajo es cada vez más importante en estos tiempos cambiantes en los que los valores cambian rápidamente y los recursos escasean. Por esta razón, el desarrollo organizativo es un proceso con un enfoque integral que se centra en la cultura, el clima, los procesos clave y la estructura de la organización desde una perspectiva de sistema total. (Segredo, 2012,p.4).

Los estudios realizados en el ámbito de la gestión en relación con el clima, la cultura y el desarrollo organizativo demuestran que el comportamiento de los empleados no está

directamente influido por los factores organizativos ya existentes, sino que depende en gran medida de cómo el trabajador percibe estos factores en conjunción con las actividades, interacciones y otras experiencias del colectivo con la institución. (Goncalves, 2009). Citado por (García, 2011, p. 4)

Para lograr el éxito de la gestión en las instituciones sanitarias es preciso aplicar nuevos modelos y enfoques de gestión. Esto requiere un alto nivel de responsabilidad social, ya que todos los actores deben estar involucrados en la actividad. También requiere de un liderazgo efectivo, aprendizaje y desarrollo del talento humano, donde el trabajo en equipo, la planeación y el control se conviertan en una garantía para que las metas y planes de la organización se lleven a cabo de manera participativa (Segredo, 2012,p.4)

Para obtener un comportamiento organizativo adecuado, es crucial tener en cuenta todos los factores relevantes en cualquier investigación de desarrollo organizativo.

El proceso de crecimiento organizativo se considera un flujo reconocible de acontecimientos conectados que progresan a lo largo del tiempo en dirección a un objetivo mayor. Se dice que el desarrollo organizativo no es una meta que hay que alcanzar, sino más bien un camino que hay que recorrer en el que las actividades realizadas dentro de la institución para encontrar una gestión eficaz se desarrollan y crecen de forma colaborativa y en el que la cultura de la empresa tiene un impacto significativo tanto en el comportamiento individual como en el del grupo. (Torres, 2003,p.7)

Es crucial tener en cuenta que existen herramientas fundamentales que integran todos los recursos organizativos: estructura, funciones, producción de servicios, tecnología y capital humano. Estas herramientas, cuando se utilizan adecuadamente con una comunicación eficaz y eficiente, repercuten positivamente en la consecución de los objetivos de trabajo. Esto es especialmente cierto cuando se desarrolla procesos de gestión organizativa en instituciones sanitarias. (Segredo, 2012, p.2)

Las organizaciones deben funcionar en entornos altamente motivadores y participativos en los que los empleados deben ser competentes, estar motivados y tener un sentimiento de pertenencia a la organización. Estos factores, junto con la capacidad de gestión, son recursos esenciales para el progreso de cualquier institución. (Linares, 2015, p. 3)

Según (Segredo, 2009); se entiende por Clima Organizacional al ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización. (p.4)

Según (Litwin & Stinger, 1798) citado por (Concalvez, 2000, pp. 1-3), presenta modelo de clima organizacional, señala:

- Estructura. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización sobre el número de reglamentos, directrices, formalidades y otras limitaciones que deben cumplir para desempeñar su trabajo. el énfasis de la organización en la burocracia frente a cuánto valora un lugar de trabajo abierto, informal y desestructurado (Villca, 2015, p. 13).
- Responsabilidad. Representa cómo se sienten los miembros de la organización respecto a su libertad para elegir cómo realizar su trabajo. Se refiere a cuánto de su supervisión es genérica y no específica, o cuánto control sienten que tienen sobre su trabajo y con qué frecuencia se les controla (Villca, 2015, p. 13).
- Recompensa. Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. En la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo (Villca, 2015, 13).

- Riesgo. El grado en que la organización fomenta la asunción de riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos (Villca, 2015, p. 13).
- Calidez. Es la opinión de los empleados de la organización sobre la existencia de un entorno de trabajo agradable y unas relaciones interpersonales sanas tanto entre compañeros como entre directivos y empleados (Villca, 2015, p. 13).
- Apoyo. Es la opinión que tienen los empleados y clientes de la empresa sobre la existencia de una actitud solidaria por parte de los directivos y demás miembros del personal del grupo. Se hace hincapié en el apoyo mutuo, tanto desde arriba como desde abajo (Villca, 2015, p. 13).
- Normas. La opinión de los miembros sobre cuánto valora la organización las normas de rendimiento (Villca, 2015, p. 13).
- Conflicto. La disposición de los compañeros y superiores de la organización a aceptar puntos de vista opuestos y a afrontar y resolver los problemas en cuanto surgen (Villca, 2015, p. 13).
- Identidad. Es el sentimiento de afinidad con la empresa. Es un componente crucial y significativo del equipo. Es el sentimiento de compartir elementos personales con personas de la organización (Villca, 2015, p. 13).
- Trabajo en Equipo

Se puede decir que un equipo funciona sobre la base subjetiva de la dependencia y la confianza de sus miembros, así como sobre la base subjetiva de la demanda que recibe y los servicios que presta. Si falla alguno de estos dos pilares, el equipo se resentirá. (Borrell, 1996) citado por (Villca, 2015, p. 13)
- Liderazgo efectivo. Implica desarrollar una estrategia racional para alcanzar esa visión, obtener el apoyo de los principales centros de poder para hacerlo y motivar a

aquellos cuyas acciones son necesarias para llevar a cabo la estrategia. La visión de futuro debe tener en cuenta los intereses de los integrantes de la organización.

- Promover canales de comunicación. Es esencial promover vías de comunicación oficial e informal, así como eliminar los obstáculos a la comunicación y fomentar una retroalimentación adecuada. Una habilidad crucial es la capacidad de escuchar activamente las ideas, opiniones y diferencias de los miembros del equipo.
- Ambiente armónico. Es crucial establecer un ambiente de trabajo positivo en el que se anime a los miembros del equipo a participar y se aprovechen los desacuerdos para buscar el consenso en lugar de imponer la voluntad de la mayoría con el fin de aumentar el rendimiento.

La comunicación interna y externa tiene lugar y proporciona a la empresa la información que necesita para aplicar los controles cotidianos. (Acosta, 2020, p.4.).

- La comunicación horizontal, también llamada comunicación lateral, es la práctica de compartir información entre empleados, departamentos y unidades dentro del mismo nivel de una organización.
- La comunicación vertical es aquella en la que la información fluye entre subordinados y sus superiores dentro de la organización.

Según (Ryan y Deci, 1975) una de las hipótesis más célebres sobre la motivación es la teoría de la autodeterminación, donde desarrollo los tres tipos de motivación (p.2):

- Intrínseca. La motivación intrínseca es aquella que nace del interior de cada uno y es independiente a cualquier tipo de estímulo externo. Las recompensas que conseguirás alimentando este tipo de motivación son puramente íntimas: amor propio, satisfacción personal, independencia, fuerza interior, confianza.

- **Extrínseca.** La motivación extrínseca, en cambio, es el conjunto de acciones que llevas a cabo para conseguir una recompensa externa. El ejemplo más común es el económico, pero la motivación extrínseca no es solamente la búsqueda de un aumento de sueldo. La motivación extrínseca busca la Validación personal por parte de un tercero: los elogios o los refuerzos psicológicos son aspectos clave de la motivación extrínseca.
- **Trascendente.** Esta motivación actúa bajo los valores de la solidaridad, el servicio y la amistad. Es definida como el impulso de actuar para servir a otros y satisfacer sus necesidades, depositando todas las creencias, valores y principios en sus responsabilidades. Cuando atraemos la satisfacción de necesidades ajenas estamos teniendo una actitud de motivación trascendente

La finalidad de la cultura organizativa, que puede definirse como un conjunto de actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales y estilos de liderazgo creados en el seno de una organización, es permitir a ésta alcanzar sus objetivos mediante la interacción con el entorno en un momento dado. Según. (Méndez, 2019, párr. 11) Administración en los nuevos tiempos detalla la cultura organizacional en:

- **Adaptable.** Las organizaciones que adoptan y efectúan revisiones y actualizaciones constantes a sus culturas adaptables se caracterizan por la creatividad, la innovación y el cambio.
- **Conservadora.** mantienen las ideas, los valores, las costumbres y las tradiciones que permanecen arraigados y que no cambian con el tiempo.
- **Líder formal.** es la persona que tiene el poder legítimo o autoridad de un cargo que le permite influir en los subordinados.

- Líder informal. es la persona que influye a través de sus capacidades, habilidades, conocimientos, características de personalidad logrando que se cumplan los objetivos y las metas del grupo.
- Las políticas según (Méndez, 2019, párr. 12) son líneas de acción que proporcionan marcos flexibles para demarcar las áreas en que debe desarrollarse la acción administrativa.
- Políticas públicas. El conjunto de acciones que se orientan a la realización de objetivos considerados como prioritarios por la sociedad, para resolver problemas cuya solución es considerada de interés o beneficio público (Villanueva, 2009) citado por (López, 2021, p. 2).
- Políticas institucionales. Son los pasos que las políticas y procedimientos establecen para ayudar a garantizar que se siguen las directrices de mitigación de riesgos para alcanzar los objetivos. Dentro de los parámetros del sistema de control, las actividades de control se llevan a cabo en todos los niveles organizativos, en todos los procesos empresariales y en el entorno tecnológico. (Acosta, 2020,p.4).

Componentes del sistema de control

El control se encuentra compuesto por cinco aspectos que se encuentran interrelacionados y que tienen su origen en la gestión administrativa de las organizaciones, además de encontrarse integrado a los procesos administrativos; estos también pueden ser considerados como un conjunto de normas que se utilizan en la medición del control interno y ayudan a determinar su eficacia y eficiencia (Aguilar & Cabrera, 2010) citado por (Carrión et al., 2018). Los componentes del control interno son los siguientes: Ambiente de control Evaluación de riesgos Actividades de control Información y comunicación Supervisión o monitoreo (Carrión et al., 2018).

Ambiente de control

Un ambiente de control adecuado, permite que las organizaciones tengan la seguridad de llevar a cabo procesos que se encuentren exentos de fallas significativas, que permiten el adecuado uso y evitan el uso no autorizado de los recursos, de la realización y registro eficiente de las operaciones y en consecuencia se obtendrán también estados financieros razonables que son una real representación de la situación económica y financiera de las organizaciones (Escalante, 2014) citado por (Carrión et al., 2018). Se puede afirmar que existe dentro de las organizaciones un adecuado control interno si se evidencian los siguientes aspectos: Se da una estructura organizativa, son aplicadas adecuadas políticas administrativas, se cumplen con las leyes y políticas propuestas por la empresa y que fueron correctamente asimiladas por el personal de la organización (Carrión et al., 2018).

Evaluación de riesgos

La adecuada identificación de los riesgos se ha convertido en un elemento indispensable en la administración financiera, esto debido a que las organizaciones se desenvuelven en un entorno cada vez más globalizado y sofisticado, donde es importante anticiparse a situaciones adversas (Rodríguez, Piñeiro, & de Llano, 2013) citado por (Carrión et al., 2018). La evaluación de los riesgos contribuye en la descripción con el que los directivos podrán identificar, analizar y administrar, los riesgos a los que se pueden enfrentar las organizaciones y el resultado proveniente de esta acción (Rivas, 2011) citado por (Carrión et al., 2018). De esta manera la evaluación de riesgo consiste en la identificación y el análisis de diversas situaciones que impidan la consecución de los objetivos de la empresa. Es importante que la organización disponga de mecanismos que le permitan afrontar estos posibles cambios (Carrión et al., 2018).

Es importante el análisis de los riesgos en los que puede incurrir la organización, este análisis puede convertirse en un método sistemático que permite la planeación, identificación,

evaluación, tratamiento y monitoreo de la información que se encuentran asociados a las actividades organizacionales; este análisis le permite reducir sus riesgos y aumentar sus oportunidades (Vanegas & Pardo, 2014) citado por (Carrión et al., 2018). El riesgo es una condición del mundo real en el cual hay una exposición a la adversidad, conformada por una combinación de circunstancias del entorno, donde hay posibilidad de pérdidas (Cruz, 2013) citado por (Carrión et al., 2018). Es preciso que la empresa ejecute actividades o programas de prevención los cuales deben enmarcarse en un proceso lógico, sistemático, documentado y que puede ser difundido de forma interna con el propósito de garantizar la gestión correcta de la actividad (Solarte, Enríquez, & Benavides, 2015) citado por (Carrión et al., 2018).

Actividades de control

Son las normas y procedimientos que se constituyen en las acciones necesarias en la implementación de las políticas que pretenden asegurar el cumplimiento de las actividades que pretenden evitar los riesgos. Las actividades de control se realizan en todos los niveles y en todas las funciones de la organización, donde se incluye aspectos como los procesos de aprobación y autorización, las iniciativas técnicas, los programas y las conciliaciones (Castañeda, 2014) citado por (Carrión et al., 2018). Las actividades de control pueden clasificarse en: preventivos, detectivos y correctivos, además pueden incluirse controles a los manuales de usuario, de tecnología de información y controles administrativos. Básicamente las actividades de control deben encontrarse relacionadas con el tipo de empresa y con el personal y las funciones que realiza dentro de ella (Carrión et al., 2018).

Información y comunicación

La información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de una manera que llegue de forma oportuna a todos los sectores y permita además asumir las responsabilidades individuales, esta comunicación debe ser considerada parte de los sistemas de información de la organización donde el elemento humano debe ser partícipe de las cuestiones relativas

a lo concerniente a gestión y control (Gómez, Blanco, & Conde, 2013) citado por (Carrión et al., 2018). De esta manera este componente tiene el propósito de facilitar la información en el menor tiempo que le permita al personal cumplir con sus responsabilidades y a su vez mostrando veracidad y fiabilidad en dicha información. Para ello, la entidad cuenta con sistemas de información eficientes orientados a producir informes sobre la gestión, la realidad financiera y el cumplimiento de la normatividad para así lograr su manejo y control (Hernández, 2016) citado por (Carrión et al., 2018).

Supervisión y monitoreo

Una estructura de control interno no puede garantizar por sí misma una gestión eficaz y eficiente, con registros e información financiera íntegra, precisa y confiable, ni puede estar libre de errores, irregularidades o fraudes (Rebaza & Santos, 2015) citado por (Carrión et al., 2018). Bajo este concepto se evidencia la importancia de la actividad de supervisión y monitoreo. La supervisión y el monitoreo son herramientas de política que hacen parte del ambiente de las organizaciones. Ambos presentan un enfoque de mejora continua que a través de la evaluación, monitoreo y supervisión se encargan de la eficacia y eficiencia del Control Interno a partir del seguimiento; la supervisión identifica si las acciones realizadas en cada nivel del proceso llevan hacia otros niveles; mientras que el monitoreo incluye actividades de supervisión realizadas directamente por diferentes estructuras de dirección dentro de la organización previniendo hechos que generen pérdidas o actividades costosas (Vega & Nieves, 2016) citado por (Carrión et al., 2018).

Por lo mencionado anteriormente la Dirección Sub Regional de Salud Chota muestra indicios de actos de corrupción que son alimentados por la falta de conocimiento de las Normas del Sistema de Control Interno y una baja Cultura Organizacional es por ello por lo que se plantea la siguiente interrogante:

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

- ¿De qué manera se relaciona el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

1.2.1 PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Cuál es la situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

¿Cómo se relacionan el Ambiente de Control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

¿Cómo se relacionan la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

¿Cómo se relacionan la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

¿Cómo se relacionan las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

¿Cómo se relacionan la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

¿Determinar la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?

1.3.2 Objetivo Específico:

- Realizar un diagnóstico sobre la situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

- Determinar la relación entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Determinar la relación entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Determinar la relación entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Determinar la relación entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

La hipótesis planteada para el estudio es:

El control interno se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

1.4.2 Hipótesis Específicas:

- La situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es deficiente.
- Existe relación directa entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Existe relación directa entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Existe relación directa entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

- Existe relación directa entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.
- Existe relación directa entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

CAPÍTULO II. MÉTODO

El método cualitativo suele utilizarse en primer lugar para generar y perfeccionar temas de investigación. En ocasiones, pero no siempre, se comprueban las hipótesis. A menudo se basa en técnicas de recogida de datos como descripciones y observaciones que no incluyen mediciones numéricas. El proceso de investigación es flexible, ya que oscila entre los acontecimientos y su interpretación, las respuestas y la construcción de teorías. Su objetivo es recomponer la realidad tal y como la ven los participantes en un orden social previamente establecido. Como se complace en considerar el "todo" sin reducirlo al estudio de sus partes, suele denominarse holístico. (Roberto et al., 2003, p.10)

La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que se recolecta datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento de los colaboradores de la DISA Chota.

La presente clasificación se basa en el criterio de propósito o utilidad de la investigación.

Investigación básica: En lugar de producir innovaciones o tecnología que ayuden a la sociedad en este momento, busca el avance del conocimiento. Los beneficios económicos de este tipo de estudios, directamente relacionados con el uso técnico, son cruciales. (Tam et al., 2008,p.2)

Investigación aplicada: Trata de desarrollar una nueva tecnología a partir de los conocimientos obtenidos mediante la investigación estratégica para ver si puede aplicarse a las aplicaciones especificadas con o sin mejoras adicionales. Este tipo de investigación también debería producir material de aplicación universal, lo que abre numerosas posibilidades de distribución. (Tam et al., 2008, p.2)

Es por lo que la presente investigación es del tipo aplicada buscando mejorar las actividades, acciones, políticas, planes, normas, registros, métodos y procedimientos,

incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y el personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

Según el número de mediciones en un determinado tiempo la investigación es de tipo transversal.

La población estuvo compuesta por 190 colaboradores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, que trabajan en el año 2022.

La muestra del estudio es no probabilística, por conveniencia de 60 colaboradores que trabajan en el año 2022, la conveniencia de la selección es principalmente las áreas administrativas, los colaboradores que asisten de forma presencial y los colaboradores que tienen más de 3 años de servicio.

Tabla 1

Áreas involucradas para la muestra

Áreas de estudio	Cantidad de colaboradores
Oficina ejecutiva de administración	15
Oficina ejecutiva de gestión y desarrollo de recursos humanos	9
Oficina de informática y telecomunicaciones	8
Centro de prevención y control de emergencias y desastres	8
Oficina de comunicaciones	4
Oficina ejecutiva de planeamiento estratégico	7
Oficina de asesoría jurídica	9
Total	60

Nota: La tabla muestra los colaboradores de las áreas involucradas para la muestra.

Para la recolección de los datos se han utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Técnicas de recopilación de información	Instrumentos de recopilación de información
Encuesta	Cuestionario

Nota: Esta tabla muestra las técnicas e instrumentos de recopilación de información que se han utilizado en la investigación.

Para el procesamiento y análisis de los datos utilizamos los conceptos de la estadística descriptiva, organizando y resumiendo los datos gracias al uso de tablas y gráficos con la hoja de cálculo de Excel y para la Validación del instrumento y la aplicación del coeficiente de correlación utilizamos la herramienta informática IBM SPSS Statistics 26; interpretamos los resultados obtenidos, plasmándolos en conclusiones del estudio.

Utilizamos el método inductivo – deductivo, ya que es un método de inferencia basado en la lógica y relacionado con el estudio de hechos particulares, aunque es deductivo es un sentido que parte de lo general a lo particular e inductivo en sentido contrario que va de lo particular a lo general (Best, 1982) citado por (Newman, 2006, p. 4)

John Dewey sugirió un modelo valioso y útil para identificar los elementos de un proceso deductivo – inductivo (Best, 1982), citado por (Prieto, 2018, pp. 9-11)

- Identificación del problema
- Formulación de hipótesis
- Recogida, organización y análisis de datos
- Formular conclusiones
- Verificación, rechazo o modificación de la hipótesis, por la prueba de sus consecuencias en una situación específica.

El instrumento ha sido adaptado de los estudios mencionados como antecedentes y podemos observar que de acuerdo con el cálculo de alfa de Cronbach en la herramienta estadística SPSS, obtenemos un alfa de 0.935 categorizada como muy buena, entonces el instrumento pasa la prueba de confiabilidad.

El proceso de la investigación partió del análisis de la situación actual, posteriormente se preparó los instrumentos para la recolección de datos, se aplicaron los instrumentos, luego se evaluaron de los resultados.

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó los conceptos de la estadística descriptiva, organizando, presentando y describiendo los datos, presentando en tablas de frecuencias; interpretamos los resultados obtenidos, plasmándolos en conclusiones y discusión del estudio.

Los factores éticos como investigadoras, se enmarcan dentro de: la honestidad de las afirmaciones y la exposición de las teorías en las que se sustenta nuestro estudio, con condiciones de dignidad y calidad. No nos precipitamos en emitir juicios; no condenamos a otros investigadores que han obtenido resultados diferentes. Hemos citado y referenciado a estudios en los que nos hemos basado.

Tabla 3:

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?</p> <p>¿Cómo se relacionan el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?</p> <p>¿Cómo se relacionan la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?</p> <p>¿Cómo se relacionan la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?</p> <p>¿Cómo se relacionan las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Realizar un diagnóstico sobre la situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Determinar la relación entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Determinar la relación entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Determinar la relación entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la</p>	<p>Hipótesis general: El control interno se relaciona directa y significativamente con el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es deficiente.</p> <p>Existe relación directa entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Existe relación directa entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Existe relación directa entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Existe relación directa entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de</p>	Variable 1: Control Interno			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores
			<p>Cultura organizacional</p> <p>Gestión de riesgos</p> <p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de control - Información y comunicación - Evaluación de riesgos - Actividades de control - Supervisión 	<p>1 al 17</p> <p>18 al 22</p> <p>23 al 46</p> <p>47 al 51</p> <p>52 al 59</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Raramente (2)</p> <p>Ocasionalmente (3)</p> <p>Frecuentemente (4)</p> <p>Muy frecuentemente (5)</p>

¿Cómo se relacionan la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota?	Dirección Sub Regional de Salud Chota. Determinar la relación entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.	Salud Chota. Existe relación directa entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.				
--	---	--	--	--	--	--

Variable2: Desarrollo organizacional			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura - Responsabilidad - Recompensa - Riesgo - Calidez - Apoyo - Normas - Conflicto - Identidad 	60 al 66	Nunca (1) Raramente (2) Ocasionalmente (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente (5)
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo efectivo - Promover canales de comunicación - Ambiente armónico 	67 al 70	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Vertical - Lateral 	71 al 73	

			Motivacion	<ul style="list-style-type: none"> - Intrínseca - Extrínseca - Trascendente 	74 al 76	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptable - Conservadora 	77 al 78	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Líder formal - Líder informal 	79 al 80	
			Políticas y procedimientos organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas publicas - Políticas institucionales 	81 al 82	
			Estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Complejidad - Centralización - Formalización 	83 al 85	

Nota: Esta tabla muestra las variables, formulación del problema, objetivos e hipótesis, variables e indicadores del estudio.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población: 190 trabajadores representantes de la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p> <p>Muestra: 60 trabajadores representantes de la Dirección Sub Regional de Salud Chota.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de Control Interno y Desarrollo Organizacional</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizará el coeficiente de correlación Pearson</p>

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

Primeramente, determinamos si los datos obtenidos siguen una distribución normal:

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Test de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VI: Control interno	,111	60	,066	,943	60	,008
VD: Desarrollo organizacional	,136	60	,008	,975	60	,264

Nota: En la tabla observamos las 2 pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Si las observaciones son mayores a 50 aplicamos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, caso contrario utilizamos la prueba de Shapiro-Wilk. En la presente investigación utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que nuestros datos son 60 colaboradores.

Ahora determinamos si los datos son o no normales, para ello observamos el nivel de significancia, si es mayor a 0.05 significa que mis datos son normales, en la tabla observamos el nivel de significancia es de 0,066 por lo tanto, los datos son normales y aplicamos el coeficiente de **correlación de Pearson**.

La fuerza o el grado de relación entre dos variables aleatorias cuantitativas que tienen una distribución normal bivalente combinada se mide mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Para determinar el coeficiente se utiliza la siguiente fórmula: (Restrepo & González, 2007):

$$\rho = \frac{cov(x, y)}{\sigma_x \sigma_y}, -1 \leq \rho \leq 1$$

ρ : Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(x, y)$: covarianza

σ_x : Desviación de x

σ_y : Desviación de y

Se halló el coeficiente de correlación de Pearson y obtenemos como resultado un valor de 0.864, significa que las variables “Control interno” y “Desarrollo organizacional” se relaciona directa y significativamente, directa porque se obtiene un valor positivo y significativo porque el valor se acerca a 1.

Figura 1

Coeficiente de correlación de Pearson

		Correlations	
		VI	VD
VI	Pearson Correlation	1	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
VD	Pearson Correlation	,864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: La figura muestra que existe un grado de correlación alto de las variables: independiente y dependiente, halladas en IBM SPSS Statistics 26.

3.2. Diagnóstico sobre la situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

A continuación, presentamos la tabla de frecuencias respecto a cada pregunta planteada para verificar el cumplimiento del control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

Tabla 5
Charlas de sensibilización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
Frecuentemente	17	28,3	28,3	35,0
Muy frecuentemente	39	65,0	65,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 65% de encuestados menciona que, durante el presente año la DISA Chota muy frecuentemente realizó como mínimo una charla de sensibilización, la misma que estaba dirigida a sus servidores y funcionarios, acerca de integridad, ética, y su importancia en la función pública; sin embargo, un 6,7% de encuestados menciona que, ocasionalmente durante el presente año la DISA Chota realizó como mínimo una charla de sensibilización, la misma que estaba dirigida a sus servidores y funcionarios, acerca de integridad, ética, y su importancia en la función pública. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 6
Lineamiento o normas internas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ocasionalmente	14	23,3	23,3	23,3
Frecuentemente	46	76,7	76,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 76,7% de encuestados menciona que, la DISA Chota frecuentemente tiene normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones y el 23,3% de encuestados menciona que, la DISA Chota ocasionalmente cuenta con normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones; sin embargo, no son cumplidas en su totalidad. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 7
Procedimiento para denuncias contra funcionarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	13	21,7	21,7	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados mencionan que, la DISA Chota frecuentemente cuenta con guías y procedimientos admitidos que permita recibir denuncias contra sus servidores y funcionarios que infrinjan las normas de conducta o la ética; el 21% de encuestados mencionan que, la DISA Chota ocasionalmente cuentan con guías y procedimientos aprobados que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que infrinjan la ética o normas de conducta. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 8
Capacitación en Control Interno a funcionarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,7	6,7	6,7
	Raramente	40	66,7	66,7	73,3
	Ocasionalmente	16	26,7	26,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 66,7% de encuestados mencionan que, raramente los servidores y funcionarios que son parte de la unidad orgánica u órgano responsable de la implementación del SCI (Sistema de Control Interno) recibieron, como mínimo, un curso de actualización y capacitación referente al Control Interno durante el último año y el 26,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente los funcionarios y servidores que son parte de la unidad orgánica u órgano responsable de la implementación del SCI (Sistema de Control Interno) han recibido, como mínimo, un curso de actualización y capacitación referente al Control Interno durante el último año. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 9

El órgano responsable del SCI ha capacitado a los demás órganos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	17	28,3	28,3	28,3
	Ocasionalmente	28	46,7	46,7	75,0
	Frecuentemente	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 46,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades; el 28,3% de encuestados mencionan que, raramente el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 10

Funcionario permanentemente en la implementación de SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	22	36,7	36,7	36,7
	Frecuentemente	32	53,3	53,3	90,0
	Muy frecuentemente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 53,3% de encuestados mencionan que, frecuentemente la DISA Chota tiene como mínimo un funcionario o servidor con responsabilidad completa, a la capacitación, sensibilización, orientación y soporte a las unidades orgánicas u órganos para la implementación del SCI y el 36,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA Chota tiene como mínimo un funcionario o servidor con responsabilidad completa, a la capacitación, sensibilización, orientación y soporte a las unidades orgánicas u órganos para la implementación del SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 11
Las unidades orgánicas identificadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	38	63,3	63,3	63,3
	Frecuentemente	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 63,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente se encuentran bien identificadas las unidades orgánicas o los órganos responsables de la ejecución de los productos priorizados en el SCI y el 36,7% de encuestados mencionan que, frecuentemente se encuentran bien identificadas las unidades orgánicas o los órganos responsables de la ejecución de los productos priorizados en el SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 12
Difusión de cumplimiento de objetivos a través de canales comunicativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	36	60,0	60,0	60,0
	Ocasionalmente	23	38,3	38,3	98,3
	Frecuentemente	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 60% de los encuestados afirma que DISA Chota rara vez informa a sus empleados a través de sus canales de comunicación e información (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.) sobre el cumplimiento de sus metas, objetivos o resultados, y el 38,3% afirma que DISA Chota ocasionalmente informa a sus empleados a través de sus canales de comunicación e información. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 13
Evaluación anual de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	39	65,0	65,0	65,0
	Ocasionalmente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 65% de encuestados mencionan que, raramente la DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos y el 35% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 14
Los responsables de las medidas de control reportan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	43	71,7	71,7	71,7
	Muy frecuentemente	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 71,7% de encuestados mencionan que, frecuentemente las unidades orgánicas y los órganos responsables de la ejecución de las medidas reactivas y medidas preventivas reportan quincenalmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y el 28,3% de encuestados mencionan que, muy frecuentemente unidades orgánicas y los órganos responsables de la ejecución de las medidas reactivas y medidas preventivas reportan quincenalmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 15
Reconocimientos por el cumplimiento de medidas de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	6	10,0	10,0	10,0

Ocasionalmente	14	23,3	23,3	33,3
Frecuentemente	35	58,3	58,3	91,7
Muy frecuentemente	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 58,3% de encuestados mencionan que, frecuentemente la DISA Chota brinda reconocimientos, mediante memorando, carta, u otro medio formal, a los responsables de la implementación de medidas reactivas y medidas preventivas, cuando estas son cumplidas al 100% en los plazos estipulados y el 23,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA Chota brinda reconocimientos, mediante memorando, carta, u otro medio formal, a los responsables de la implementación de medidas reactivas y medidas preventivas, cuando estas son cumplidas al 100% en los plazos estipulados. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 16

Indicadores de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	45	75,0	75,0	75,0
	Muy frecuentemente	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75 % de encuestados mencionan que, frecuentemente la DISA Chota cuenta y utiliza indicadores para medir el desempeño referente al logro de sus metas, objetivos o resultados y el 25 % de encuestados mencionan que, muy frecuentemente la DISA Chota cuenta y utiliza indicadores para medir el desempeño referente al logro de sus metas, objetivos o resultados. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 17

Infracciones respecto a cumplimiento de SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	4	6,7	6,7	6,7
	Ocasionalmente	10	16,7	16,7	23,3
	Frecuentemente	44	73,3	73,3	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0

Total	60	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Nota: El 73,3 % de encuestados mencionan que, frecuentemente La DISA Chota ha categorizado en su Reglamento de Sanciones e Infracciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplir las funciones relacionadas a la implementación del SCI y un 6,7 % de encuestados mencionan que, raramente La DISA Chota ha categorizado en su Reglamento de Sanciones e Infracciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplir las funciones relacionadas a la implementación del SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 18
Informe de rendición de cuentas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Raramente	1	1,7	1,7	3,3
	Ocasionalmente	1	1,7	1,7	5,0
	Frecuentemente	36	60,0	60,0	65,0
	Muy frecuentemente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 60% de encuestados mencionan que, frecuentemente el titular de la DISA Chota ha presentado Informe en donde se rinde cuentas de funcionarios de acuerdo a plazos establecidos y a la normativa vigente y el 35% de encuestados mencionan que, muy frecuentemente el titular de la DISA Chota ha presentado Informe en donde se rinde cuentas de funcionarios de acuerdo a plazos establecidos y a la normativa vigente. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 19
Difusión de ejecución presupuestal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	5,0	5,0	5,0
	Ocasionalmente	24	40,0	40,0	45,0
	Frecuentemente	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 55% de encuestados mencionan que, frecuentemente la DISA Chota ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de los canales de comunicación que dispone (Internet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros; sin embargo, el 5% de encuestados mencionan que, raramente La DISA Chota ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través de los canales de comunicación que dispone (Internet, periódico mural, documentos oficiales, entre otros. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 20
Registro en INFOBRAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	18	30,0	30,0	36,7
	Muy frecuentemente	38	63,3	63,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 63,3% de encuestados mencionan que, muy frecuentemente la DISA Chota registra de forma mensual en su página web el avance físico de las obras públicas que se encuentran en ejecución; sin embargo, el 6,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA Chota registra de forma mensual en su página web el avance físico de las obras públicas que se encuentran en ejecución. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 21
Funcionarios inhabilitados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	1,7	1,7	1,7
	Ocasionalmente	3	5,0	5,0	6,7
	Frecuentemente	29	48,3	48,3	55,0
	Muy frecuentemente	27	45,0	45,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 45% de encuestados mencionan que, muy frecuentemente La DISA Chota revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación

y proceder a cumplir con la normativava; sin embargo, el5% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA chota revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la normativava. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 22
SCI para tomar decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	7	11,7	11,7	11,7
	Ocasionalmente	6	10,0	10,0	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados mencionan que, frecuentemente la Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias; sin embargo, el 11,7% de encuestados mencionan que, raramente la Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 23
Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	17	28,3	28,3	35,0
	Muy frecuentemente	39	65,0	65,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 65% de encuestados mencionan que, muy frecuentemente Se presenta el Plan de Acción Anual para implementar el SCI al gerente/Titular de la entidad/ dependencia entre otros miembros de la Alta Dirección; sin embargo, el 6,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente Se presenta el Plan de Acción Anual para implementar el SCI al gerente/Titular de la entidad/ dependencia entre otros miembros de la Alta Dirección. Los

resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 24

Importancia de contar con un SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	14	23,3	23,3	23,3
	Frecuentemente	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 76,7% de encuestados mencionan que, frecuentemente La DISA Chota, informa trimestralmente a los funcionarios y servidores a través de los canales de comunicación internos (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.), sobre la importancia de contar con un SCI y el 23,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente La DISA Chota, informa trimestralmente a los funcionarios y servidores a través de los canales de comunicación internos (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.), sobre la importancia de contar con un SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 25

Cláusula ante sobornos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	13	21,7	21,7	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados mencionan que, frecuentemente la DISA Chota incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a Ofrecimientos, dádiva, regalos, formas de soborno nacional o transnacional, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos", o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos y el 21,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA Chota incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a Ofrecimientos, dádiva, regalos, formas de

soborno nacional o transnacional, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos”, o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 26
información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,7	6,7	6,7
	Raramente	40	66,7	66,7	73,3
	Ocasionalmente	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 66,7% de encuestados mencionan que, raramente Se informa el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI, según corresponda, a las unidades orgánicas, los órganos que participan en la implementación del SCI y el 26,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente Se informa el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI, según corresponda, a las unidades orgánicas, los órganos que participan en la implementación del SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 27
Criterios para identificar riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	17	28,3	28,3	28,3
	Ocasionalmente	28	46,7	46,7	75,0
	Frecuentemente	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 46,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente La DISA Chota tomó en cuenta criterios de tolerancia establecidos en la directiva, para identificar riesgos que van a ser reducidos mediante controles y el 28,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente La DISA Chota tomó en cuenta criterios de tolerancia establecidos en la directiva, para identificar riesgos que van a ser reducidos mediante controles. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 28
Medidas de control para riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	22	36,7	36,7	36,7
	Frecuentemente	32	53,3	53,3	90,0
	Muy frecuentemente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 53,3% de encuestados mencionan que, frecuentemente se han determinado controles para los riesgos identificados y valorados que estén fuera de la tolerancia al riesgo y el 36,7% de encuestados mencionan que, ocasionalmente se han determinado controles para los riesgos identificados y valorados que estén fuera de la tolerancia al riesgo. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 29
Alineación entre el PO, cuadro de necesidades y el Presupuesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	38	63,3	63,3	63,3
	Frecuentemente	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 63,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura y el 36,7% de encuestados mencionan que, frecuentemente existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 30
Presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	36	60,0	60,0	60,0
	Ocasionalmente	23	38,3	38,3	98,3

Frecuentemente	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 60% de encuestados mencionan que, raramente la DISA Chota asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas Institucionales (del PEI) o Productos (del Programa Presupuestal) y el 38,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente la DISA Chota asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas Institucionales (del PEI) o Productos (del Programa Presupuestal). Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 31

Presupuesto articulado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	39	65,0	65,0	65,0
	Ocasionalmente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 65% de encuestados mencionan que raramente la DISA Chota ha registrado el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para los servicios de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente, en los correspondientes programas presupuestales con articulación territorial, en caso corresponda y el 35% de encuestados mencionan que ocasionalmente la DISA Chota ha registrado el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para los servicios de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente, en los correspondientes programas presupuestales con articulación territorial, en caso corresponda. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 32

Información contable en los plazos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	43	71,7	71,7	71,7
	Muy frecuentemente	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 71,7% de encuestados mencionan que frecuentemente la DISA Chota ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, en los plazos establecidos y de acuerdo con las disposiciones normativas que lo regulan y el 28,3% de encuestados mencionan que muy frecuentemente la DISA Chota ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, en los plazos establecidos y de acuerdo con las disposiciones normativas que lo regulan. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 33

Priorización de producto de Control Interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	6	10,0	10,0	10,0
	Ocasionalmente	14	23,3	23,3	33,3
	Frecuentemente	35	58,3	58,3	91,7
	Muy frecuentemente	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 58,3% de encuestados mencionan que frecuentemente el Titular de la DISA Chota ha participado en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno; sin embargo, el 10% de encuestados mencionan que raramente el Titular de la DISA Chota ha participado en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 34

Información de desempeño y presupuesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	45	75,0	75,0	75,0
	Muy frecuentemente	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados mencionan que frecuentemente se ha utilizado información de desempeño y presupuesto público en la priorización de los productos que se incluirán en el

control interno y el 25% de encuestados mencionan que muy frecuentemente se ha utilizado información de desempeño y presupuesto público en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 35
Productos priorizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	4	6,7	6,7	6,7
	Ocasionalmente	10	16,7	16,7	23,3
	Frecuentemente	44	73,3	73,3	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 73,3% de encuestados mencionan que frecuentemente los productos priorizados en el control interno son parte de las políticas de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente, el 16,7% de encuestados mencionan que ocasionalmente los productos priorizados en el control interno son parte de las políticas de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente y el 6,7% de encuestados mencionan que raramente los productos priorizados en el control interno son parte de las políticas de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 36
Productos contribuyen al logro de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7	1,7	1,7
	Raramente	1	1,7	1,7	3,3
	Ocasionalmente	1	1,7	1,7	5,0
	Frecuentemente	36	60,0	60,0	65,0
	Muy frecuentemente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 60% de encuestados mencionan que frecuentemente los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales de tipo I (del PEI) o resultados específicos (Del programa

presupuestal); sin embargo, un 1,7% de encuestados mencionan que nunca los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales de tipo I (del PEI) o resultados específicos (Del programa presupuestal). Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 37
Control interno en productos priorizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	5,0	5,0	5,0
	Ocasionalmente	24	40,0	40,0	45,0
	Frecuentemente	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 55% de encuestados mencionan que frecuentemente se ha analizado si los productos priorizados son los más relevantes y, por tanto, son los que más requieren de controles internos; sin embargo, el 5% de encuestados mencionan que raramente se ha analizado si los productos priorizados son los más relevantes y, por tanto, son los que más requieren de controles internos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 38
Participación en valoración de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	18	30,0	30,0	36,7
	Muy frecuentemente	38	63,3	63,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 63,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente en la identificación y valoración de riesgos, han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos y un 6,7% de encuestados menciona que ocasionalmente en la identificación y valoración de riesgos, han participado los órganos o unidades orgánicas

responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 39
Talleres para valorar riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	1,7	1,7	1,7
	Ocasionalmente	3	5,0	5,0	6,7
	Frecuentemente	29	48,3	48,3	55,0
	Muy frecuentemente	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 48,3% de encuestados menciona que frecuentemente se ha desarrollado talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos y un 1,7% de encuestados menciona que raramente se ha desarrollado talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 40
Riesgos identificados afectan a la provisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	7	11,7	11,7	11,7
	Ocasionalmente	6	10,0	10,0	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados menciona que frecuentemente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto y el 11,7% de encuestados menciona que raramente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se

ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 41

Identificación de riesgos y factores que podrían afectar negativamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	17	28,3	28,3	35,0
	Muy frecuentemente	39	65,0	65,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 65% de encuestados menciona que muy frecuentemente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de plazos y estándares establecidos en dicho producto y el 6,7% de encuestados menciona que ocasionalmente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de plazos y estándares establecidos en dicho producto. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 42

Riesgos de soborno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	14	23,3	23,3	23,3
	Frecuentemente	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 76,7% de encuestados menciona que frecuentemente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conducta irregulares y el 23,3% de encuestados menciona que ocasionalmente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conducta irregulares. Los resultados

obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 43

Registros falsos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	13	21,7	21,7	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados menciona que frecuentemente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos al original y el 21,7% de encuestados menciona que ocasionalmente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos al original. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 44

Influencia a sobornos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,7	6,7	6,7
	Raramente	40	66,7	66,7	73,3
	Ocasionalmente	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 66,7% de encuestados menciona que raramente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los funcionarios y servicios pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas) y el 26,7% de encuestados menciona que ocasionalmente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si los funcionarios y servicios pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas). Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 45
Consultores externos influyen sobre requerimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	17	28,3	28,3	28,3
	Ocasionalmente	28	46,7	46,7	75,0
	Frecuentemente	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 46,7% de encuestados menciona que ocasionalmente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios y el 25% de encuestados menciona que frecuentemente durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 46
Pagos retrasados a proveedores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	22	36,7	36,7	36,7
	Frecuentemente	32	53,3	53,3	90,0
	Muy frecuentemente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 53,3% de encuestados menciona que frecuentemente en la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado la posibilidad de que se realicen pagos tardíos (retrasados) a los proveedores y el 36,7% de encuestados menciona que ocasionalmente en la identificación de riesgos de cada producto priorizado, se ha analizado la posibilidad de que se realicen pagos tardíos (retrasados) a los proveedores. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 47

supervisión de la ejecución de las obras públicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	38	63,3	63,3	63,3
	Frecuentemente	22	36,7	36,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 36,7% de encuestados menciona que frecuentemente en la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad de que los no correspondientes funcionarios no realicen una adecuada supervisión de la ejecución de las obras públicas y el 63,3% de encuestados menciona que ocasionalmente en la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad de que los no correspondientes funcionarios no realicen una adecuada supervisión de la ejecución de las obras públicas. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 48

proceso de contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	36	60,0	60,0	60,0
	Ocasionalmente	23	38,3	38,3	98,3
	Frecuentemente	1	1,7	1,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 60% de encuestados menciona que raramente en la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante y el 38,3% de encuestados menciona que ocasionalmente en la identificación de riesgos, se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 49

Recursos financieros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	39	65,0	65,0	65,0
	Ocasionalmente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 65% de encuestados menciona que raramente el órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función y el 35% de encuestados menciona que ocasionalmente el órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 50

Reducción de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	43	71,7	71,7	71,7
	Muy frecuentemente	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 71,7% de encuestados menciona que frecuentemente durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos y el 28,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 51

Medidas factibles de implementar

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

Válido	Raramente	6	10,0	10,0	10,0
	Ocasionalmente	14	23,3	23,3	33,3
	Frecuentemente	35	58,3	58,3	91,7
	Muy frecuentemente	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 58,3% de encuestados menciona que frecuentemente durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la DISA Chota, sin embargo, un 10% de encuestados menciona que raramente durante la determinación de las medidas de control, se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la DISA Chota. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 52

Capacitaciones para implementar medidas de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	45	75,0	75,0	75,0
	Muy frecuentemente	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados menciona que frecuentemente se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control y un 25% de encuestados menciona que muy frecuentemente se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 53

Registro de información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	4	6,7	6,7	6,7
	Ocasionalmente	10	16,7	16,7	23,3
	Frecuentemente	44	73,3	73,3	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 73,3% de encuestados menciona que frecuentemente la DISA Chota cumple registrar la información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI en el aplicativo informático del SCI, según los plazos establecidos, sin embargo, un 6,7% de encuestados menciona que raramente la DISA Chota cumple registrar la información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI en el aplicativo informático del SCI, según los plazos establecidos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 54

orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,7	1,7	1,7
	Raramente	1	1,7	1,7	3,3
	Ocasionalmente	1	1,7	1,7	5,0
	Frecuentemente	36	60,0	60,0	65,0
	Muy frecuentemente	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 60% de encuestados menciona que frecuentemente la DISA Chota ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de acción y el 1,7% de encuestados menciona que nunca la DISA Chota ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de acción. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 55

recomendaciones de mejora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	5,0	5,0	5,0
	Ocasionalmente	24	40,0	40,0	45,0
	Frecuentemente	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 55% de encuestados menciona que frecuentemente en el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI se han establecido, al menos, 3

recomendaciones de mejora por cada producto priorizado, el 40% de encuestados menciona que ocasionalmente en el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI se han establecido, al menos, 3 recomendaciones de mejora por cada producto priorizado, sin embargo, El 5% de encuestados menciona que raramente en el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI se han establecido, al menos, 3 recomendaciones de mejora por cada producto priorizado. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 56
revisión de los medios de verificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	18	30,0	30,0	36,7
	Muy frecuentemente	38	63,3	63,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 63,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI ha cumplido con la revisión de los medios de verificación y el registro del estado de la ejecución de las medidas de remediación y control, el 30% de encuestados menciona que muy frecuentemente el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI ha cumplido con la revisión de los medios de verificación y el registro del estado de la ejecución de las medidas de remediación y control. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 57
Implementación de los 3 ejes del SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	1,7	1,7	1,7
	Ocasionalmente	3	5,0	5,0	6,7
	Frecuentemente	29	48,3	48,3	55,0
	Muy frecuentemente	27	45,0	45,0	100,0

Total	60	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Nota: El 48,3% de encuestados menciona que frecuentemente la DISA Chota ha logrado implementar los 3 ejes del SCI para el presente año, tomando en cuenta todos los productos que han sido priorizados y un 5% de encuestados menciona que ocasionalmente la DISA Chota ha logrado implementar los 3 ejes del SCI para el presente año, tomando en cuenta todos los productos que han sido priorizados. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 58

Plazos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	7	11,7	11,7	11,7
	Ocasionalmente	6	10,0	10,0	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados menciona que frecuentemente la DISA Chota cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI, sin embargo, un 11,7% de encuestados menciona que raramente la DISA Chota cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 59

cumplimiento del Plan de Acción Anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	5,0	5,0	5,0
	Ocasionalmente	24	40,0	40,0	45,0
	Frecuentemente	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 55% de encuestados menciona que frecuentemente la DISA Chota cuenta por lo menos con un 70 % de grado de cumplimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI y el 40% de encuestados menciona que ocasionalmente La DISA Chota cuenta por lo menos con un 70 % de grado de cumplimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 60

Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	4	6,7	6,7	6,7
	Frecuentemente	18	30,0	30,0	36,7
	Muy frecuentemente	38	63,3	63,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 63,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente se remite el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección y un 6,7% de encuestados menciona que ocasionalmente se remite el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 61

Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	1,7	1,7	1,7
	Ocasionalmente	3	5,0	5,0	6,7
	Frecuentemente	29	48,3	48,3	55,0
	Muy frecuentemente	27	45,0	45,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 48,3% de encuestados menciona que frecuentemente se remite el Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección y el 5% de encuestados menciona que frecuentemente se remite el Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección. Los resultados obtenidos

son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 62

Reporte de los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	7	11,7	11,7	11,7
	Ocasionalmente	6	10,0	10,0	21,7
	Frecuentemente	45	75,0	75,0	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 75% de encuestados menciona que frecuentemente al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI al Titular de la DISA Chota y demás miembros de la Alta Dirección, sin embargo, un 11,7% de encuestados menciona que raramente al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI al Titular de la DISA Chota y demás miembros de la Alta Dirección. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 63

Reglas, procedimientos, trámites

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	5,0	5,0	5,0
	Ocasionalmente	18	30,0	30,0	35,0
	Frecuentemente	37	61,7	61,7	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 61,7% de encuestados menciona que frecuentemente para la realización de su trabajo se enfrenta a las reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones de su institución y un 30% de encuestados menciona que ocasionalmente para la realización de su trabajo se enfrenta a las reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones de su

institución. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 64

Autonomía para tomar sus propias decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	5	8,3	8,3	8,3
	Ocasionalmente	12	20,0	20,0	28,3
	Frecuentemente	37	61,7	61,7	90,0
	Muy frecuentemente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 61,7% de encuestados menciona que frecuentemente percibe que tiene autonomía para tomar sus propias decisiones en la realización de su trabajo, el 20% de encuestados menciona que ocasionalmente percibe que tiene autonomía para tomar sus propias decisiones en la realización de su trabajo y un 8,3% de encuestados menciona que raramente percibe que tiene autonomía para tomar sus propias decisiones en la realización de su trabajo. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 65

Recompensa por su trabajo bien hecho

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	11	18,3	18,3	18,3
	Ocasionalmente	9	15,0	15,0	33,3
	Frecuentemente	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 66,7% de encuestados menciona que frecuentemente considera que su institución le brinda recompensa por su trabajo bien hecho, sin embargo, el 18,3% de encuestados menciona que raramente considera que su institución le brinda recompensa por su trabajo bien hecho. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 66

Cumplimiento de desafíos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Frecuentemente	18	30,0	30,0	31,7
	Muy frecuentemente	41	68,3	68,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 68,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente siente que la realización de sus actividades le impone cumplir desafíos y un 30% de encuestados menciona que frecuentemente siente que la realización de sus actividades le impone cumplir desafíos. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 67

Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	3,3	3,3	3,3
	Muy frecuentemente	58	96,7	96,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 96,7% de encuestados menciona que muy frecuentemente percibe buenas relaciones sociales con su jefe y compañeros de trabajo, sin embargo, el 3,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente percibe buenas relaciones sociales con su jefe y compañeros de trabajo. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 68

Ayuda mutua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	33	55,0	55,0	55,0
	Muy frecuentemente	27	45,0	45,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 55% de encuestados menciona que frecuentemente existe ayuda mutua de directivos y compañeros de trabajo para enfrentar problemas y el 45% de encuestados menciona que muy frecuentemente existe ayuda mutua de directivos y compañeros de trabajo para enfrentar problemas. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 69

Cumplimiento de metas y normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	52	86,7	86,7	86,7
	Muy frecuentemente	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 86,7% de encuestados menciona que frecuentemente cumple metas y normas de desempeño para el rendimiento laboral y el 13,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente cumple metas y normas de desempeño para el rendimiento laboral. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 70

Aceptación de opiniones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	34	56,7	56,7	56,7
	Muy frecuentemente	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 56,7% de encuestados menciona que frecuentemente acepta las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista y el 43,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente acepta las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 71

Sentido de pertenencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	3,3	3,3	3,3
	Muy frecuentemente	58	96,7	96,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 96,7% de encuestados menciona que muy frecuentemente tiene sentido de pertenencia hacia su institución y el 3,3% de encuestados menciona que frecuentemente tiene sentido de pertenencia hacia su institución. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 72

Liderazgo efectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	3	5,0	5,0	5,0
	Muy frecuentemente	57	95,0	95,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 95% de encuestados menciona que muy frecuentemente se considera que existe liderazgo efectivo en donde se toma en cuenta los intereses de los integrantes del área, sin embargo, el 5% de encuestados menciona que muy frecuentemente se considera que existe liderazgo efectivo en donde se toma en cuenta los intereses de los integrantes del área. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 73

Canales formales e informales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	52	86,7	86,7	86,7
	Muy frecuentemente	8	13,3	13,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 86,7% de encuestados menciona que frecuentemente existen canales formales e informales que permitan la comunicación y retroalimentación y el 13,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente existen canales formales e informales que permitan la

comunicación y retroalimentación. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 74

Participación de los integrantes del área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	5,0	5,0	5,0
	Ocasionalmente	18	30,0	30,0	35,0
	Frecuentemente	37	61,7	61,7	96,7
	Muy frecuentemente	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 61,7% de encuestados menciona que frecuentemente se promueve la participación de los integrantes del área, aprovechando el desacuerdo para buscar mejoras en el desempeño, el 30% de encuestados menciona que ocasionalmente se promueve la participación de los integrantes del área, aprovechando el desacuerdo para buscar mejoras en el desempeño. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 75

Cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	5	8,3	8,3	8,3
	Ocasionalmente	12	20,0	20,0	28,3
	Frecuentemente	37	61,7	61,7	90,0
	Muy frecuentemente	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 61,7% de encuestados menciona que frecuentemente se Informa el cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato, el 20% de encuestados menciona que ocasionalmente se Informa el cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato y un 8,3% de encuestados menciona que raramente se Informa el cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 76

Su jefe inmediato delega funciones y determina metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	11	18,3	18,3	18,3
	Ocasionalmente	9	15,0	15,0	33,3
	Frecuentemente	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 66,7% de encuestados menciona que frecuentemente su jefe inmediato delega funciones y determina metas las cuales debe cumplir en un tiempo establecido, sin embargo, el 18,3% de encuestados menciona que raramente su jefe inmediato delega funciones y determina metas las cuales debe cumplir en un tiempo establecido. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 77

El jefe de área se reúne con otros jefes de área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	1	1,7	1,7	1,7
	Frecuentemente	18	30,0	30,0	31,7
	Muy frecuentemente	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 68,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente para tomar decisiones estratégicas su jefe de área se reúne con otros jefes de área y el 30% de encuestados menciona que frecuentemente para tomar decisiones estratégicas su jefe de área se reúne con otros jefes de área. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 78

Automotivado para realizar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	3,3	3,3	3,3

Muy frecuentemente	58	96,7	96,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 96,7% de encuestados menciona que muy frecuentemente se siente automotivado para realizar su trabajo de forma óptima y el 3,3% de encuestados menciona que frecuentemente se siente automotivado para realizar su trabajo de forma óptima. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 79

Motivado por una recompensa externa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	33	55,0	55,0	55,0
	Muy frecuentemente	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 5% de encuestados menciona que frecuentemente se siente motivado, por una recompensa externa para realizar su trabajo de forma óptima y el 55% de encuestados menciona que frecuentemente se siente motivado, por una recompensa externa para realizar su trabajo de forma óptima. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 80

Motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	52	86,7	86,7	86,7
	Muy frecuentemente	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 86,7% de encuestados menciona que frecuentemente se siente motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial y el 13,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente se siente motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 81
flexibilidad y la orientación hacia la innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	34	56,7	56,7	56,7
	Muy frecuentemente	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 56,7% de encuestados menciona que frecuentemente su área se caracteriza por la flexibilidad y la orientación hacia la innovación y el cambio y el 43,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente su área se caracteriza por la flexibilidad y la orientación hacia la innovación y el cambio. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 82
Conservadurismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	3,3	3,3	3,3
	Muy frecuentemente	58	96,7	96,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 96,7% de encuestados menciona que muy frecuentemente su área se caracteriza por la rigidez y la orientación hacia el mantenimiento del estatus y el conservadurismo y el 3,3% de encuestados menciona que frecuentemente su área se caracteriza por la rigidez y la orientación hacia el mantenimiento del estatus y el conservadurismo. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 83

Persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	3	5,0	5,0	5,0
	Muy frecuentemente	57	95,0	95,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 95% de encuestados menciona que muy frecuentemente en su área existe una persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar, evaluar, premiar o corregir y el 5% de encuestados menciona que frecuentemente en su área existe una persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar, evaluar, premiar o corregir. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 84

Persona que tiene carisma para guiarle en los procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	52	86,7	86,7	86,7
	Muy frecuentemente	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 86,7% de encuestados menciona que frecuentemente en su área existe una persona en la que confía, tiene una comunicación abierta, una visión compartida y tiene carisma para guiarle en los procesos que lo requiera y el 13,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente en su área existe una persona en la que confía, tiene una comunicación abierta, una visión compartida y tiene carisma para guiarle en los procesos que lo requiera. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 85

Cumplimiento de políticas públicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	52	86,7	86,7	86,7
	Muy frecuentemente	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 86,7% de encuestados menciona que frecuentemente la institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir políticas públicas y el 13,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente la institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir políticas públicas. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 86

Cumplimiento de las políticas institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	34	56,7	56,7	56,7
	Muy frecuentemente	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 56,7% de encuestados menciona que frecuentemente la institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir las políticas institucionales y el 43,3% de encuestados menciona que muy frecuentemente la institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir las políticas institucionales. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 87

Aprobación de otros niveles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	2	3,3	3,3	3,3
	Muy frecuentemente	58	96,7	96,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 96,7% de encuestados menciona que muy frecuentemente considera que para la realización de procesos en el área se tiene que solicitar la aprobación de otros niveles de la institución y el 3,3% de encuestados menciona que frecuentemente considera que para la realización de procesos en el área se tiene que solicitar la aprobación de otros niveles de la institución. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 88

La toma de decisiones se concentra en los mandos superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	3	5,0	5,0	5,0
	Muy frecuentemente	57	95,0	95,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Nota: El 95% de encuestados menciona que muy frecuentemente la toma de decisiones se concentra en los mandos superiores y el 5% de encuestados menciona que frecuentemente la toma de decisiones se concentra en los mandos superiores. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

Tabla 89

La toma de decisiones es en base a reglas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	52	86,7	86,7	86,7
	Muy frecuentemente	8	13,3	13,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: El 86,7% de encuestados menciona que frecuentemente la toma de decisiones es en base a reglas, regulaciones, procedimientos escritos y estandarizados y el 13,3% de encuestados menciona que frecuentemente la toma de decisiones es en base a reglas, regulaciones, procedimientos escritos y estandarizados. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

3.3. Relación entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

El coeficiente de correlación de Pearson Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. El coeficiente se define por la siguiente fórmula (Restrepo & González, 2007):

$$\rho = \frac{cov(x,y)}{\sigma_x \sigma_y}, -1 \leq \rho \leq 1$$

ρ : Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(x,y)$: covarianza

σ_x : Desviación de x

σ_y : Desviación de y

Se halló el coeficiente de correlación de Pearson entre el “Ambiente de control” y el “Desarrollo organizacional”, obteniendo como resultado un valor de 0.674, significa que hay una relación directa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada.

Figura 2

Coefficiente de correlación de Pearson entre el Ambiente de control y el desarrollo organizacional

		VD	AC
VD	Pearson Correlation	1	,674**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
AC	Pearson Correlation	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: La figura muestra que existe un grado de correlación directo entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional, halladas en IBM SPSS Statistics 26.

3.4. Relación entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

El coeficiente de correlación de Pearson Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. El coeficiente se define por la siguiente fórmula (Restrepo & González, 2007):

$$\rho = \frac{cov(x,y)}{\sigma_x \sigma_y}, -1 \leq \rho \leq 1$$

ρ : Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(x,y)$: covarianza

σ_x : Desviación de x

σ_y : Desviación de y

Se halló el coeficiente de correlación de Pearson entre el “Información y comunicación” y el “Desarrollo organizacional”, obteniendo como resultado un valor de

0.799, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada.

Figura 3

Coefficiente de correlación de Pearson entre la información y comunicación y el desarrollo organizacional

Correlations			
		VD	IC
VD	Pearson Correlation	1	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
IC	Pearson Correlation	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: La figura muestra que existe un grado de correlación directo entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional, halladas en IBM SPSS Statistics 26.

3.5. Relación entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

El coeficiente de correlación de Pearson Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. El coeficiente se define por la siguiente fórmula (Restrepo & González, 2007):

$$\rho = \frac{cov(x,y)}{\sigma_x \sigma_y}, -1 \leq \rho \leq 1$$

ρ : Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(x,y)$: covarianza

σ_x : Desviación de x

σ_y : Desviación de y

Se halló el coeficiente de correlación de Pearson entre la “Evaluación de riesgos” y el “Desarrollo organizacional”, obteniendo como resultado un valor de 0.758, significa que

hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada.

Figura 4

Coefficiente de correlación de Pearson entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional

		Correlations	
		VD	ER
VD	Pearson Correlation	1	,758**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
ER	Pearson Correlation	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: La figura muestra que existe un grado de correlación directo entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional, halladas en IBM SPSS Statistics 26.

3.6. Relación entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

El coeficiente de correlación de Pearson Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. El coeficiente se define por la siguiente fórmula (Restrepo & González, 2007):

$$\rho = \frac{cov(x, y)}{\sigma_x \sigma_y}, -1 \leq \rho \leq 1$$

ρ : Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(x, y)$: covarianza

σ_x : Desviación de x

σ_y : Desviación de y

Se halló el coeficiente de correlación de Pearson entre las “Actividades de control” y el “Desarrollo organizacional”, obteniendo como resultado un valor de 0.464, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada.

Figura 5

Coefficiente de correlación de Pearson entre las actividades de control y el desarrollo organizacional

		VD	ACT
VD	Pearson Correlation	1	,464**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
ACT	Pearson Correlation	,464**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: La figura muestra que existe un grado de correlación directo entre las actividades de control y el desarrollo organizacional, halladas en IBM SPSS Statistics 26.

3.7. Relación entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

El coeficiente de correlación de Pearson Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta. El coeficiente se define por la siguiente fórmula (Restrepo & González, 2007):

$$\rho = \frac{cov(x,y)}{\sigma_x \sigma_y}, -1 \leq \rho \leq 1$$

ρ : Coeficiente de correlación de Pearson

$cov(x,y)$: covarianza

σ_x : Desviación de x

σ_y : Desviación de y

Se halló el coeficiente de correlación de Pearson entre la “Supervisión” y el “Desarrollo organizacional”, obteniendo como resultado un valor de 0.526, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada.

Figura 6

Coefficiente de correlación de Pearson entre la supervisión y el desarrollo organizacional

		VD	Sup
VD	Pearson Correlation	1	,526**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Sup	Pearson Correlation	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nota: La figura muestra que existe un grado de correlación directo entre la supervisión y el desarrollo organizacional, halladas en IBM SPSS Statistics 26.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En nuestro estudio Se determinó la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, hallando un coeficiente de correlación de Pearson y obtenemos como resultado un valor de 0.864, significa que las variables “Control interno” y “Desarrollo organizacional” se relaciona directa y significativamente, directa porque se obtiene un valor positivo y significativo porque el valor se acerca a 1. Sin embargo, hay un bajo compromiso por parte de los directivos. Así también(Soto, 2018) menciona en su estudio que para la alta dirección hay un nivel de cumplimiento medio respecto a la definición de las responsabilidades de las personas para la consecución de sus objetivos, en la municipalidad distrital de Jesús, del total de documentos de gestión en 1 rubro se ha elaborado los documentos correspondientes, frente a 2 rubros en los que no existe el documento de gestión correspondiente, respecto a la evaluación de medidas de desempeño, inactivos y sanciones en el cumplimiento de las funciones de la Municipalidad Provincial de Jesús tiene un nivel de cumplimiento bajo de 2.5.

En nuestra investigación se encontró que, el 23,3% de encuestados menciona que, la DISA Chota ocasionalmente cuenta con normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones; sin embargo, no son cumplidas en su totalidad. El 28,3% de encuestados mencionan que, raramente el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades. El 60% de encuestados mencionan que, raramente la DISA Chota difundió a sus colaboradores información sobre el cumplimiento de sus metas, objetivos o resultados, a través de canales de comunicación e información con los que cuenta (Intranet, correo

electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.). El 65% de encuestados mencionan que, raramente la DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos. El 11,7% de encuestados mencionan que, raramente la Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias. El 63,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional. Por lo mencionado el control interno en la DISA Chota es deficiente y que una adecuada aplicación mejoraría los procesos de la organización y un mejor desempeño de los trabajadores. Así también (Hinojoza, 2020) menciona que la adopción de un sistema de control interno mediante la elaboración e implementación de funciones al personal, y la creación de procedimientos y políticas contables lograrán la mejora en sus estados financieros y correcto manejo de los fondos obtenidos con el superávit con el fin de realizar inversiones para mejoras.

Del mismo modo, (Suárez, 2018) en el estudio que realizó detectó que la empresa COMAUTOR S.A. cumple con el control interno en un 63%; sin embargo no cuentan con una clara percepción de la efectividad e idoneidad de sus controles y procedimientos internos; por medio de la observación directa de los procedimientos que se realizan en la empresa se pudo constatar que la empresa no realiza la evaluación de sus indicadores financieros que permitan conocer la situación real de la misma y por ende lo que atañe con la gestión del inventario que ayude a identificar el por qué sus niveles de inventarios son muy altos. Sin embargo, cabe recalcar que, respecto al área de bodega, los encuestados mayormente han manifestado conformidad con el desempeño de la misma.

También (Lorences, 2019) menciona en su estudio que el departamento contable no cuenta con un instructivo de las actividades que debe realizar cada uno de sus colaboradores y necesita mejorar el control interno.

Así también (Alvarado & Sánchez, 2019) en su estudio confirma la Validez de la hipótesis de relación significativa y directa según el resultado obtenido de Rho de Spearman $0,035 < 0,05$. Este resultado nos permite conocer la existencia de relación significativa en la variable Control Interno y Cultura Organizacional según la hipótesis propuesta.

Se determinó la relación entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.674, significa que hay una relación directa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada. Así también (Alvarado & Sánchez, 2019) encuentra en su estudio que de acuerdo a los resultados obtenidos para la dimensión Ambiente de Control y Cultura Organizacional se tiene un Rho de Spearman menor al valor teórico, dando consistencia y Validez a la hipótesis propuesta, afirmando la relación significativa y directa, para describir la conclusión del objetivo específico propuesto.

En nuestra investigación se determinó la relación entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.799, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada. Así también

Se determinó la relación entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.758, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada. Así también (Alvarado & Sánchez, 2019) en su estudio mencionan que de acuerdo a los resultados obtenidos, al realizar la prueba a la hipótesis específica, esta permitió identificar la existencia

de una relación significativa, directa de acuerdo al Rho de Spearman y la Correlación de Pearson para la Evaluación de Riesgos y Cultura Organizacional.

Se determinó la relación entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.464, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada. Así también (Alvarado & Sánchez, 2019) en su estudio menciona que hay una relación significativa entre las actividades de control y el desarrollo organizacional, permitiendo determinar el objetivo específico.

Se determinó la relación entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.526, significa que hay una relación directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado se comprueba la hipótesis planteada. De la misma manera (Alvarado & Sánchez, 2019) menciona que de los resultados obtenidos en su estudio se determina la existencia de un riesgo importante en un 43,3% de materializarse el fraude o delito en el componente Supervisión del Control Interno relacionado significativamente a una débil Cultura Organizacional.

La presente investigación tiene implicancia teórica ya que para estudiar las variables de control interno y desarrollo organizacional nos hemos basadas en teorías que contienen datos confiables que nos ayudó a determinar la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional; ambiente de control, información y comunicación, actividades de control, evaluación de riesgos y supervisión con el desarrollo organizacional, en cuanto a la manera metodológica, la investigación partió del análisis de la situación actual, posteriormente se preparó los instrumentos para la recolección de datos, se aplicaron a la muestra de 60 trabajadores para establecer patrones de comportamiento de los colaboradores

de la Dirección Sub Regional de Salud; asimismo presenta implicancia práctica para identificar la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud, buscando mejorar las actividades, acciones, planes, políticas, normas, registros, métodos y procedimientos incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y el personal a cargo con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afecten a la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

Las limitaciones que hemos tenido con el desarrollo de la tesis:

Acceso. Una de las limitaciones es el acceso a la información, la falta de confianza para que nos proporcionen la información. Esta limitación fue resuelta gracias al administrador quien nos respaldó, proporcionando el permiso con nuestro estudio y del encargado de Recursos Humanos, quién nos brindó la información de las personas a encuestar.

El tiempo disponible para investigar el problema. Esta limitación fue resuelta por la coordinación de ambas tesis.

4.2. Conclusiones

- Se concluye que la relación que existe entre el control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, es directa y significativamente, directa porque se obtiene un valor positivo y significativo porque el valor se acerca a 1, esto se evidencia con el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0.864. Por lo tanto, la Dirección Sub Regional de Salud Chota, al implementar el sistema de control interno en al área de tesorería logró cumplir con los objetivos institucionales.
- Se concluye que al realizar un diagnóstico sobre la situación actual respecto al control interno en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, encontrando que, el 23,3% de encuestados menciona que, la DISA Chota ocasionalmente cuenta con normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones; sin embargo, no son cumplidas en su totalidad. El 28,3% de encuestados mencionan que, raramente el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades. El 60% de encuestados mencionan que, raramente la DISA Chota difundió a sus colaboradores información sobre el cumplimiento de sus metas, objetivos o resultados, a través de canales de comunicación e información con los que cuenta (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.). El 65% de encuestados mencionan que, raramente la DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos. El 11,7% de encuestados mencionan que, raramente la Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias. El 63,3% de encuestados mencionan que, ocasionalmente existe alineación entre el Plan

Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional. Por lo mencionado el control interno en la DISA Chota es deficiente.

- Se concluye que la relación entre el ambiente de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es directa porque el valor obtenido al hallar el coeficiente de correlación de Pearson es positivo: 0.674. Por lo tanto, el componente es eficiente debido a que el área de tesorería logró capacitar de forma constante respecto a los procesos que realiza con el fin de mejorar su desempeño, sin embargo, se debe mejorar respecto a la sensibilización que permita difundir y hacer de conocimiento general los documentos de gestión en la entidad y a la ciudadanía.
- Se concluye que la relación entre la Información y comunicación y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es directa y significativa, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.799.
- Se concluye que la relación entre la evaluación de riesgos y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, con este resultado, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.758.
- Se concluye que la relación entre las actividades de control y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.464.
- Se concluye que la relación entre la supervisión y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota es directa y significativa porque el valor obtenido es positivo, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.526.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2020). *Control interno y su importancia*. <https://www.marsh.com.pe/es/services/risk-consulting/insights/what-is-internal-control-and-why-is-it-important.html>
- Aguero, J. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 7(1), 1-27.
- Alvarado, J., & Sánchez, C. (2019). *Relación del Control Interno con la cultura organizacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*.
- Arias, M. (2019). *El Control Interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de tesorería en la dirección regional agraria Puno*. 139.
- BCR. (2023). *Reporte de estabilidad financiera*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Estabilidad-Financiera/ref-mayo-2014.pdf>
- Best, J. (1982). Método inductivo—Deductivo. *Tetrahedron Letters*, 23(2), 4461-4464.
- Carmona, M. C., & Barrios, Y. B. (2007). *Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública*. 141(7), 152-171. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541595009.pdf>
- Carrión, P. A. S., Morales, L. O. S., Jaramillo, F. Y. V., & Peña, J. N. H. (2018). *El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador)*.
- Cathalifaud, A. (1998). *Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas*.
- Condezo, E., & Cristóbal, N. (2018). *El Control Interno como instrumento de gestión y su contribución para combatir la corrupción en los gobiernos locales de la provincia de pasco periodo 2018*. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/551/1/TESIS%20CONDEZO%20%20Y%20%20CRISTOBAL.pdf>
- Congreso de la República. (2017). *Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado*. https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11654/PLAN_11654_Ley%20n%2028716_2010.pdf
- Contraloría General. (2019). *Resolución de Contraloría General N° 0146-2019-CG*. <https://www.inia.gob.pe/wp-content/uploads/Comite/SCI/MarcoNormativo/RCG-0146-2019.pdf>

- Contraloría General de la República. (2015). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control*.
https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf
- Coz, P., & Pérez, J. (2017). *Control Interno para la eficiencia administrativa de las empresas tercerizadoras del sector eléctrico de la región central del país*.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1600/CONTROL%20INTERNO%20PARA%20LA%20EFICIENCIA.pdf?sequence=1>
- Defensoría del Pueblo. (2019). *Avances y retos en la implementación del modelo de integridad en el poder ejecutivo*.
- Diario financiero. (2023). *El fraude empresarial*. <https://www.df.cl/internacional/actualidad-internacional/las-empresas-pierden-5-de-sus-ingresos-anuales-por-casos-de-fraude>
- El Comercio. (2023). *El fraude en empresas*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empresas-pierden-5-ingresos-anuales-fraude-219668-noticia/>
- García, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Guevara, C. (2022). *Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial De Hualgayoc, 2019*.
- Hinojoza, V. (2020). *Control Interno y su efecto en los estados financieros De las urbanizaciones*.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3858/1/TM-ULVR-0210.pdf>
- Huayta, P. (2017). *El Control Interno y su efecto en la rentabilidad de las actividades de exportación en las empresas aduaneras del distrito de ventanilla*. 133.
- López, T. de J. (2021). *POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL ESTADO DE BIENESTAR COMO DIVISA DEL GOBIERNO ACTUAL*. 1(10), 27-59.
http://iip.congresosinaloa.gob.mx/Rev_IIP/rev/010/002.pdf
- Lorences, M. (2019). *Control Interno contable y su incidencia en la gestión financiera del almacén Lorences de la ciudad de Babahoyo*.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10295/1/TUAEXCOMCYA024-2019.pdf>
- Méndez, D. M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>

- Mendoza, W. M., García, T. Y., Delgado, M. I., & Barreiro, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). *Implementación del Sistema de Control Interno en el MEF*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogi/Implementacion_del_Sistema_de_Control_Interno_MEF.pdf
- Newman, L. G. D. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Revista de Educación*, 12, 27. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Prieto, B. J. (2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>
- PWC Perú. (2023). *Global Economic Crime and Fraud Survey*. PwC. <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/GECS.html>
- Restrepo, L., & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
- Roberto, S., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Solazar, R. E. O. (2005). *El costo beneficio de ser éticos en una sociedad globalizada*.
- Soto, E. (2018). *Diagnóstico del ambiente de Control Interno en la Municipalidad Distrital de Jesús—Cajamarca, 2017*. 112.
- Suárez, G. (2018). *Análisis de control interno en la gestión de inventarios del año 2017 en la empresa Comautor S.A. de la ciudad de Guayaquil*. 127.
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

- Torres, N., Falconí, M., & Ramírez, A. (2019). *Desarrollo organizacional—Análisis de variables*.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>
- Urdaneta, R. (2020). *Riesgos empresariales: Gestión y prevención en el nuevo normal*.
https://www.ey.com/es_pe/consulting/riesgos-empresariales-gestion-prevencion-nuevo-normal
- Valera, J., & Delgado, J. (2020). Control interno de la ejecución presupuestal en la gestión de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1092-1110.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.140
- Villca, Á. (2015). *Trabajo en equipo y su relevancia e nsu contexto organiacional* (Repositorio de la universidad Latinoamericana) [Universidad Latinoamericana].
<https://www.biblioteca.upal.edu.bo/htdocs/TextosCompleto/TR02504-UPAL.pdf>

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Operacionalización de las variables

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Control interno	Conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para la consecución de los objetivos (Contraloría General, 2019).	Cultura organizacional	Ambiente de control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durante el presente año, ¿la DISA Chota ha realizado al menos una charla de sensibilización, dirigido a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública? 2. ¿La DISA Chota cuenta con normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones? 3. ¿La DISA Chota cuenta con guías o procedimientos aprobados que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que infrinjan la ética o normas de conducta? 4. ¿Los funcionarios y servidores que son parte de la unidad orgánica u órgano responsable de la implementación del SCI han recibido, como mínimo, un curso de actualización y capacitación referente al Control Interno durante el último año? 5. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI sobre temas de control interno? 6. ¿La DISA Chota tiene como mínimo un funcionario o servidor con responsabilidad completa, a la capacitación, sensibilización, orientación y soporte a las unidades orgánicas u órganos para la implementación del SCI? 7. ¿Se encuentran bien identificadas las unidades orgánicas o los órganos responsables de la ejecución de los productos priorizados en el SCI? 8. ¿La DISA Chota difundió a sus colaboradores información sobre el cumplimiento de sus metas, objetivos o resultados, a través de canales de comunicación e información con los que cuenta (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.)? 9. ¿La DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos? 10. ¿Unidades orgánicas y los órganos responsables de la ejecución de las medidas reactivas y medidas preventivas reportan quincenalmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI? 11. ¿La DISA Chota brinda reconocimientos, mediante memorando, carta, u otro medio formal, a los responsables de la implementación de medidas

			<p>reactivas y medidas preventivas, cuando estas son cumplidas al 100% en los plazos estipulados?</p> <p>12. ¿La DISA Chota cuenta y utiliza indicadores para medir el desempeño referente al logro de sus metas, objetivos o resultados?</p> <p>13. ¿La DISA Chota ha categorizado en su Reglamento de Sanciones e Infracciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplir las funciones relacionadas a la implementación del SCI?</p> <p>14. ¿El titular de la DISA Chota ha presentado Informe en donde se rinde cuentas de funcionarios de acuerdo a plazos establecidos y a la normativa vigente?</p> <p>15. ¿La DISA Chota ha cumplido con comunicar a los ciudadanos la información del desempeño de sus funciones y sobre el presupuesto, de forma anual, a través de los canales de comunicación con los que cuenta (periódico mural, Internet, documentos oficiales, etc.)?</p> <p>16. ¿La DISA Chota registra de forma mensual en su página web el avance físico de las obras públicas que se encuentran en ejecución?</p> <p>17. ¿La DISA Chota revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la normativa?</p> <p>18. ¿La Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias?</p> <p>19. ¿Se presenta el Plan de Acción Anual para implementar el SCI al gerente/Titular de la entidad/ dependencia entre otros miembros de la Alta Dirección?</p> <p>20. ¿La DISA Chota, informa trimestralmente a los funcionarios y servidores a través de los canales de comunicación internos (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.), sobre la importancia de contar con un SCI?</p> <p>21. ¿La DISA Chota incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a Ofrecimientos, dádiva, regalos, formas de soborno nacional o transnacional, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos", o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos?</p> <p>22. ¿Se informa el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI, según corresponda, a las unidades orgánicas, los órganos que participan en la implementación del SCI?</p> <p>23. ¿La DISA Chota tomó en cuenta criterios de tolerancia establecidos en la directiva, para identificar riesgos que van a ser reducidos mediante controles?</p>
	Información y comunicación		
Gestión de riesgos	Evaluación de riesgos		

-
24. ¿Se han determinado controles para los riesgos identificados y valorados que estén fuera de la tolerancia al riesgo?
 25. ¿Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura?
 26. ¿La DISA Chota asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas Institucionales (del PEI) o Productos (del Programa Presupuestal)?
 27. ¿La DISA Chota ha registrado el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para los servicios de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente, en los correspondientes programas presupuestales con articulación territorial, en caso corresponda?
 28. ¿La DISA Chota ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, en los plazos establecidos y de acuerdo con las disposiciones normativas que lo regulan?
 29. ¿Ha participado el Titular de la DISA Chota en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno?
 30. ¿Se ha utilizado información de desempeño y presupuesto público en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno?
 31. ¿Los productos priorizados en el control interno son parte de las políticas de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?
 32. ¿Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales de tipo I (del PEI) o resultados específicos (Del programa presupuestal)?
 33. ¿Se ha analizado si los productos priorizados son los más relevantes y, por tanto, son los que más requieren de controles internos?
 34. En la identificación y valoración de riesgos, ¿han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos?
 35. ¿Se ha desarrollado talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos?
 36. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿Se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto?
 37. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de plazos y estándares establecidos en dicho producto?
-

		<p>38. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conducta irregulares?</p> <p>39. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos al original?</p> <p>40. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si los funcionarios y servicios pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas)?</p> <p>41. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios?</p> <p>42. En la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado la posibilidad de que se realicen pagos tardíos (retrasados) a los proveedores?</p> <p>43. En la identificación de riesgos, ¿se ha analizado la posibilidad de que los no correspondientes funcionarios no realicen una adecuada supervisión de la ejecución de las obras públicas?</p> <p>44. En la identificación de riesgos, ¿se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante?</p> <p>45. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función?</p> <p>46. Durante la determinación de las medidas de control, ¿se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos?</p> <p>47. Durante la determinación de las medidas de control, ¿se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la DISA Chota?</p> <p>48. ¿Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control?</p> <p>49. ¿La DISA Chota cumple con registrar la información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI el aplicativo informático del SCI, según los plazos establecidos?</p> <p>50. ¿La DISA Chota ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de acción?</p> <p>51. ¿En el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI se han establecido, al menos, 3 recomendaciones de mejora por cada producto priorizado?</p>
	Actividades de control	
Supervisión	Supervisión	

Desarrollo organizacional	Estrategia que implica una reingeniería de los sistemas comunes de la organización que aborda la idea de participación y desarrollo de las personas mediante la preparación y la aplicación de modelos prácticos y eficientes de comportamiento que se adoptan a través de la gestión (Torres et al., 2019).	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> . Estructura . Responsabilidad . Recompensa . Riesgo . Calidez . Apoyo . Normas . Conflicto . Identidad 	<p>52. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI ha cumplido con la revisión de los medios de verificación y el registro del estado de la ejecución de las medidas de remediación y control?</p> <p>53. ¿La DISA Chota ha logrado implementar los 3 ejes del SCI para el presente año, tomando en cuenta todos los productos que han sido priorizados?</p> <p>54. ¿La DISA Chota cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI?</p> <p>55. ¿La DISA Chota cuenta por lo menos con un 70 % de grado de cumplimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI?</p> <p>56. ¿Se remite el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección?</p> <p>57. ¿Se remite el Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección?</p> <p>58. ¿Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI al Titular de la DISA Chota y demás miembros de la Alta Dirección?</p> <p>59. ¿Para la realización de su trabajo se enfrenta a las reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones de su institución?</p> <p>60. ¿Percibe que tiene autonomía para tomar sus propias decisiones en la realización de su trabajo?</p> <p>61. ¿Considera que su institución le brinda recompensa por su trabajo bien hecho?</p> <p>62. ¿Siente que la realización de sus actividades le impone cumplir desafíos?</p> <p>63. ¿Percibe buenas relaciones sociales con su jefe y compañeros de trabajo?</p> <p>64. ¿Existe ayuda mutua de directivos y compañeros de trabajo para enfrentar problemas?</p> <p>65. ¿Cumple metas y normas de desempeño para el rendimiento laboral?</p> <p>66. ¿Acepta las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista?</p> <p>67. ¿Tiene sentido de pertenencia hacia su institución?</p> <p>68. ¿Considera que existe liderazgo efectivo en donde se toma en cuenta los intereses de los integrantes del área?</p> <p>69. ¿Existen canales formales e informales que permitan la comunicación y retroalimentación?</p> <p>70. ¿Se promueve la participación de los integrantes del área, aprovechando el desacuerdo para buscar mejoras en el desempeño?</p> <p>71. ¿Informa el cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato?</p>
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> . Liderazgo efectivo . Promover canales de comunicación . Ambiente armónico 	
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> . Vertical 	

Motivación	. Lateral	72. ¿Su jefe inmediato delega funciones y determina metas las cuales debe cumplir en un tiempo establecido?
	. Intrínseca	73. ¿Para tomar decisiones estratégicas su jefe de área se reúne con otros jefes de área?
	. Extrínseca	74. ¿Se siente automotivado para realizar su trabajo de forma óptima?
Cultura organizacional	. Trascendente	75. ¿Se siente motivado, por una recompensa externa para realizar su trabajo de forma óptima?
	. Adaptable	76. ¿Se siente motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial?
	. Conservadora	77. ¿Su área se caracteriza por la flexibilidad y la orientación hacia la innovación y el cambio?
Liderazgo	. Líder formal	78. ¿Su área se caracteriza por la rigidez y la orientación hacia el mantenimiento del estatus y el conservadurismo?
	. Líder informal	79. ¿En su área existe una persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar, evaluar, premiar o corregir?
Políticas y procedimientos organizacionales	. Políticas públicas	80. ¿En su área existe una persona en la que confía, tiene una comunicación abierta, una visión compartida y tiene carisma para guiarle en los procesos que lo requiera?
	. Políticas institucionales	81. ¿La institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir políticas públicas?
Estructura	. Complejidad	82. ¿La institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir las políticas institucionales?
	. Centralización	83. ¿Considera que para la realización de procesos en el área se tiene que solicitar la aprobación de otros niveles de la institución?
	. Formalización	84. ¿La toma de decisiones se concentra en los mandos superiores?
		85. ¿La toma de decisiones es en base a reglas, regulaciones, procedimientos escritos y estandarizados?

Nota: La presente tabla muestra la operacionalización de variables con sus respectivas variables, conceptos, dimensiones, indicadores. Las

preguntas han sido obtenidas del instrumento del Ministerio de Economía y Finanzas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CONTROL INTERNO

Estimado colaborador de la Dirección Sub Regional de Salud Chota. A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como usted lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento científico en la elaboración de Tesis de Pregrado de la Universidad Privada del Norte en la Carrera de Contabilidad y Finanzas. A las preguntas debe responder agregando una X en el recuadro como corresponde:

- (1) Nunca
- (2) Raramente
- (3) Ocasionalmente
- (4) Frecuentemente
- (5) Muy frecuentemente

Indicadores	Preguntas	5	4	3	2	1
Ambiente de control	1. Durante el presente año, ¿la DISA Chota c función pública?					
	2. ¿La DISA Chota cuenta con normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones?					
	3. ¿La DISA Chota cuenta con guías o procedimientos aprobados que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que infrinjan la ética o normas de conducta?					
	4. ¿Los funcionarios y servidores que son parte de la unidad orgánica u órgano responsable de la implementación del SCI han recibido, como mínimo, un curso de actualización y capacitación referente al Control Interno durante el último año?					
	5. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del SCI sobre temas de control interno?					
	6. ¿La DISA Chota tiene como mínimo un funcionario o servidor con responsabilidad completa, a la capacitación, sensibilización, orientación y soporte a las unidades orgánicas u órganos para la implementación del SCI?					
	7. ¿Se encuentran bien identificadas las unidades orgánicas o los órganos responsables de la ejecución de los productos priorizados en el SCI?					
	8. ¿La DISA Chota difundió a sus colaboradores información sobre el cumplimiento de sus metas, objetivos o resultados, a través de canales de comunicación e información con los que cuenta (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.)?					
	9. ¿La DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos?					
	10. ¿Unidades orgánicas y los órganos responsables de la ejecución de las medidas reactivas y medidas preventivas reportan quincenalmente sus avances al órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI?					
	11. ¿La DISA Chota brinda reconocimientos, mediante memorando, carta, u otro medio formal, a los responsables de la implementación de medidas reactivas y medidas preventivas, cuando estas son cumplidas al 100% en los plazos estipulados?					
	12. ¿La DISA Chota cuenta y utiliza indicadores para medir el desempeño referente al logro de sus metas, objetivos o resultados?					
	13. ¿La DISA Chota ha categorizado en su Reglamento de Sanciones e Infracciones del personal, o documento que haga sus veces, las conductas infractoras por incumplir las funciones relacionadas a la implementación del SCI?					

<p>Información y comunicación</p>	<p>14. ¿El titular de la DISA Chota ha presentado Informe en donde se rinde cuentas de funcionarios de acuerdo a plazos establecidos y a la normativa vigente?</p> <p>15. ¿La DISA Chota ha cumplido con comunicar a los ciudadanos la información del desempeño de sus funciones y sobre el presupuesto, de forma anual, a través de los canales de comunicación con los que cuenta (periódico mural, Internet, documentos oficiales, etc.)?</p> <p>16. ¿La DISA Chota registra de forma mensual en su página web el avance físico de las obras públicas que se encuentran en ejecución?</p> <p>17. ¿La DISA Chota revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Sancionador, a fin de identificar si alguno de sus funcionarios se encuentra comprendido en dicha relación y proceder a cumplir con la normativa?</p> <p>18. ¿La Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias?</p> <p>19. ¿Se presenta el Plan de Acción Anual para implementar el SCI al gerente/Titular de la entidad/ dependencia entre otros miembros de la Alta Dirección?</p> <p>20. ¿La DISA Chota, informa trimestralmente a los funcionarios y servidores a través de los canales de comunicación internos (Intranet, correo electrónico, periódico mural, documentos oficiales, etc.), sobre la importancia de contar con un SCI?</p> <p>21. ¿La DISA Chota incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del "rechazo total y absoluto a Ofrecimientos, dádiva, regalos, formas de soborno nacional o transnacional, atención o presión indebida que pueda afectar el desarrollo normal y objetivo de los contratos", o de ser el caso, solicita una declaración jurada bajo los mismos términos?</p> <p>22. ¿Se informa el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI, según corresponda, a las unidades orgánicas, los órganos que participan en la implementación del SCI?</p>					
<p>Evaluación de riesgos</p>	<p>23. ¿La DISA Chota tomó en cuenta criterios de tolerancia establecidos en la directiva, para identificar riesgos que van a ser reducidos mediante controles?</p> <p>24. ¿Se han determinado controles para los riesgos identificados y valorados que estén fuera de la tolerancia al riesgo?</p> <p>25. ¿Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura?</p> <p>26. ¿La DISA Chota asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas Institucionales (del PEI) o Productos (del Programa Presupuestal)?</p> <p>27. ¿La DISA Chota ha registrado el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para los servicios de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente, en los correspondientes programas presupuestales con articulación territorial, en caso corresponda?</p> <p>28. ¿La DISA Chota ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, en los plazos establecidos y de acuerdo con las disposiciones normativas que lo regulan?</p> <p>29. ¿Ha participado el Titular de la DISA Chota en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno?</p> <p>30. ¿Se ha utilizado información de desempeño y presupuesto público en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno?</p> <p>31. ¿Los productos priorizados en el control interno son parte de las políticas de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?</p> <p>32. ¿Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos institucionales de tipo I (del PEI) o resultados específicos (Del programa presupuestal)?</p> <p>33. ¿Se ha analizado si los productos priorizados son los más relevantes y, por tanto, son los que más requieren de controles internos?</p> <p>34. En la identificación y valoración de riesgos, ¿han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus funcionarios y servidores con mayor conocimiento sobre el desarrollo de los mismos?</p> <p>35. ¿Se ha desarrollado talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos?</p> <p>36. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿Se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor medida la provisión de dicho producto?</p>					

	<p>37. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el cumplimiento de plazos y estándares establecidos en dicho producto?</p> <p>38. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o contables, entre otras clases de riesgo de conducta irregulares?</p> <p>39. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos, sobrecostos o transferencia de recursos al original?</p> <p>40. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si los funcionarios y servicios pueden estar motivados, influenciados, inducidos o presionados a recibir sobornos (coimas)?</p> <p>41. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influyeran sobre las decisiones de los funcionarios para realizar sus requerimientos de servicios?</p> <p>42. En la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado la posibilidad de que se realicen pagos tardíos (retrasados) a los proveedores?</p> <p>43. En la identificación de riesgos, ¿se ha analizado la posibilidad de que los no correspondientes funcionarios no realicen una adecuada supervisión de la ejecución de las obras públicas?</p> <p>44. En la identificación de riesgos, ¿se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante?</p>					
<p>Actividades de control</p>	<p>45. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados recursos financieros para cumplir con su función?</p> <p>46. Durante la determinación de las medidas de control, ¿se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los correspondientes riesgos?</p> <p>47. Durante la determinación de las medidas de control, ¿se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la DISA Chota?</p> <p>48. ¿Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control?</p> <p>49. ¿La DISA Chota cumple registrar la información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI el aplicativo informático del SCI, según los plazos establecidos?</p> <p>50. ¿La DISA Chota ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control contenidas en el Plan de acción?</p>					
<p>Supervisión</p>	<p>51. ¿En el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI se han establecido, al menos, 3 recomendaciones de mejora por cada producto priorizado?</p> <p>52. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI ha cumplido con la revisión de los medios de verificación y el registro del estado de la ejecución de las medidas de remediación y control?</p> <p>53. ¿La DISA Chota ha logrado implementar los 3 ejes del SCI para el presente año, tomando en cuenta todos los productos que han sido priorizados?</p> <p>54. ¿La DISA Chota cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control, contenidas en el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI?</p> <p>55. ¿La DISA Chota cuenta por lo menos con un 70 % de grado de cumplimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI?</p> <p>56. ¿Se remite el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección?</p> <p>57. ¿Se remite el Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección?</p> <p>58. ¿Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI al Titular de la DISA Chota y demás miembros de la Alta Dirección?</p>					

. Estructura . Responsabilidad . Recompensa . Riesgo . Calidez . Apoyo . Normas . Conflicto . Identidad	59. ¿Para la realización de su trabajo se enfrenta a las reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones de su institución? 60. ¿Percibe que tiene autonomía para tomar sus propias decisiones en la realización de su trabajo? 61. ¿Considera que su institución le brinda recompensa por su trabajo bien hecho? 62. ¿Siente que la realización de sus actividades le impone cumplir desafíos? 63. ¿Percibe buenas relaciones sociales con su jefe y compañeros de trabajo? 64. ¿Existe ayuda mutua de directivos y compañeros de trabajo para enfrentar problemas? 65. ¿Cumple metas y normas de desempeño para el rendimiento laboral? 66. ¿Acepta las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista? 67. ¿Tiene sentido de pertenencia hacia su institución?						
. Liderazgo efectivo . Promover canales de comunicación . Ambiente armónico	68. ¿Considera que existe liderazgo efectivo en donde se toma en cuenta los intereses de los integrantes del área? 69. ¿Existen canales formales e informales que permitan la comunicación y retroalimentación? 70. ¿Se promueve la participación de los integrantes del área, aprovechando el desacuerdo para buscar mejoras en el desempeño?						
. Vertical . Lateral	71. ¿Informa el cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato? 72. ¿Su jefe inmediato delega funciones y determina metas las cuales debe cumplir en un tiempo establecido? 73. ¿Para tomar decisiones estratégicas su jefe de área se reúne con otros jefes de área?						
. Intrínseca . Extrínseca . Trascendente	74. ¿Se siente automotivado para realizar su trabajo de forma óptima? 75. ¿Se siente motivado, por una recompensa externa para realizar su trabajo de forma óptima? 76. ¿Se siente motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial?						
. Adaptable . Conservadora	77. ¿Su área se caracteriza por la flexibilidad y la orientación hacia la innovación y el cambio? 78. ¿Su área se caracteriza por la rigidez y la orientación hacia el mantenimiento del estatus y el conservadurismo?						
. Líder formal . Líder informal	79. ¿En su área existe una persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar, evaluar, premiar o corregir? 80. ¿En su área existe una persona en la que confía, tiene una comunicación abierta, una visión compartida y tiene carisma para guiarle en los procesos que lo requiera?						
. Políticas públicas . Políticas institucionales	81. ¿La institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir políticas públicas? 82. ¿La institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir las políticas institucionales?						
. Complejidad . Centralización . Formalización	83. ¿Considera que para la realización de procesos en el área se tiene que solicitar la aprobación de otros niveles de la institución? 84. ¿La toma de decisiones se concentra en los mandos superiores? 85. ¿La toma de decisiones es en base a reglas, regulaciones, procedimientos escritos y estandarizados?						

¡Muchas Gracias!

ANEXO n.º 3. Validación de instrumento (Cuestionario) de investigación en Excel

Validación por Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la fiabilidad de una escala o test, es por ello, que para Validar el instrumento se procedió a aplicar la encuesta a 60 colaboradores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

Podemos observar que, de acuerdo con el cálculo de alfa de Cronbach en la hoja de cálculo de Excel, obtenemos un alfa de 0.935 categorizada como muy buena, entonces el instrumento “SI” pasa la prueba de confiabilidad.

K: número de ítems=85

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems=60.45

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems =795.12

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

$$\infty = \frac{85}{85 - 1} \left[1 - \frac{60.45}{795.12} \right]$$

$$\infty = 0.935$$

Considerando los valores siguientes:

5	4	3	2	1
Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

Tabla 90

Validez de instrumento (Cuestionario) de investigación hasta pregunta 30

"Evaluación del control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2022"																															
Encuestados	Preguntas (ítems)																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Encuesta 1	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
Encuesta 2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
Encuesta 3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
Encuesta 4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
Encuesta 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuesta 22	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta 23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3

Encuesta 24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4		
Encuesta 25	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4		
Encuesta 26	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
Encuesta 30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Encuesta 32	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
Encuesta 33	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 34	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
Encuesta 35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Encuesta 36	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 38	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	
Encuesta 39	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	
Encuesta 40	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	
	1.02	0.96	0.79	0.25	0.98	0.91	0.95	0.73	0.76	0.76	0.55	0.82	0.35	0.60	0.78	0.73	0.73	0.46	0.51	0.71	0.68	0.39	0.56	0.64	0.46	1.00	0.96	0.79	0.25	0.98		

Nota: la tabla anterior muestra los resultados obtenidos hasta la pregunta 30 de los 40 encuestados, que sirvieron para Validar el instrumento.

Tabla 91

Validez de instrumento (Cuestionario) de investigación, preguntas 31-60

"Evaluación del control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2022"																														
Preguntas (ítems)																														
Encuestados	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Encuesta 1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Encuesta 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Encuesta 20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4
Encuesta 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4
Encuesta 22	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4

Encuesta 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	4	3	
Encuesta 24	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	
Encuesta 25	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	
Encuesta 26	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	
Encuesta 27	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	3	1	1	3	
Encuesta 28	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	1	1	1	1	3	
Encuesta 29	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	1	3	1	3	
Encuesta 30	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	3	2	3	
Encuesta 31	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	1	3	3	3	
Encuesta 32	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	1	1	3	3	3	
Encuesta 33	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	1	4	3	4	4	4	1	2	3	3	
Encuesta 34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	4	1	1	2	3	3
Encuesta 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	1	2	3	2
Encuesta 36	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	1	2	3	2
Encuesta 37	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1
Encuesta 38	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1
Encuesta 39	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	1	1	1	1	
Encuesta 40	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	1	4	4	4	3	3	4	
	0.91	0.95	0.73	0.76	0.76	0.55	0.82	0.35	0.60	0.33	0.22	0.22	0.23	0.28	0.24	0.41	0.41	0.36	0.51	0.28	0.16	0.90	0.20	0.97	0.86	0.95	0.88	0.31	0.67	0.65	

Nota: la tabla anterior muestra los resultados obtenidos de la pregunta 31 a la 60, que sirvieron para Validar el instrumento.

Tabla 92

Validez de instrumento (Cuestionario) de investigación, preguntas 60-85

"Evaluación del control interno y el desarrollo organizacional en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2022"																										
Preguntas (ítems)																										
Encuestados	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	SUMA ÍTEMS
Encuesta 1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	245
Encuesta 2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	245
Encuesta 3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	241
Encuesta 4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	245
Encuesta 5	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	202
Encuesta 6	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	202
Encuesta 7	4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	204
Encuesta 8	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	202
Encuesta 9	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	202
Encuesta 10	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	200
Encuesta 11	4	2	3	1	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	2	4	4	201
Encuesta 12	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	203
Encuesta 13	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	198
Encuesta 14	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	198
Encuesta 15	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	196
Encuesta 16	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	194
Encuesta 17	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	3	194
Encuesta 18	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	196
Encuesta 19	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	3	197
Encuesta 20	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	198
Encuesta 21	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	194
Encuesta 22	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	267

Encuesta 23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	239
Encuesta 24	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	277
Encuesta 25	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	2	264
Encuesta 26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	257
Encuesta 27	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	3	1	4	1	3	3	3	4	4	4	4	239
Encuesta 28	3	1	2	3	1	3	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	2	2	3	3	3	241
Encuesta 29	3	1	2	3	3	3	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	2	4	255
Encuesta 30	3	2	2	3	3	3	4	4	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	1	3	3	2	3	2	4	249
Encuesta 31	3	2	2	3	3	2	4	4	1	1	2	2	4	4	1	4	1	1	4	1	2	2	3	2	3	267
Encuesta 32	3	2	2	3	3	2	3	4	1	1	1	2	3	4	1	4	1	2	3	1	2	2	3	2	4	238
Encuesta 33	2	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	3	4	4	1	1	1	1	4	4	3	2	3	2	4	252
Encuesta 34	2	2	2	4	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	2	3	2	1	265
Encuesta 35	2	2	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	4	2	1	266
Encuesta 36	2	2	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	2	1	243
Encuesta 37	1	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	236
Encuesta 38	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	4	2	1	225
Encuesta 39	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	222
Encuesta 40	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	1	277
	1.06	0.63	0.69	0.56	0.66	0.87	0.88	0.96	0.35	1.31	1.87	1.33	0.76	0.92	0.91	0.96	1.07	1.79	0.76	0.44	0.41	0.93	0.64	0.83	1.29	795.12

Nota: la tabla anterior muestra los resultados obtenidos de la pregunta 60 a la 85, que sirvieron para Validar el instrumento.

K	Número de ítems	85.00	Por debajo de 0.60	Inaceptable
S ²	Sumatoria de varianzas de los ítems	60.45	De 0.6 a 0.65	Indeseable
ST ²	Varianza de la suma de los ítems	795.12	Entre 0.65 y 0.70	Mínimamente aceptable
∞	Coeficiente de alfa de Cronbach	0.935	De 0.70 a 0.80	Respetable
			De 0.80 a 0.9	Muy buena

ANEXO n.º 4. Validación de instrumento (Cuestionario) de investigación en

SPSS

Validación por Alfa de Cronbach

Podemos observar que de acuerdo con el cálculo de alfa de Cronbach en la herramienta estadística SPSS, obtenemos un alfa de 0.935 categorizada como muy buena, entonces el instrumento “SI” pasa la prueba de confiabilidad.

Figura 7

Cálculo de alfa de Cronbach

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	85

Nota: la figura muestra el cálculo del alfa de Cronbach en la herramienta SPSS

Tabla 93

Alfa de Cronbach si el elemento se suprime

		Item-Total Statistics			
		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	Durante el presente año, ¿la DISA Chota a realizado al menos una charla de sensibilización, dirigido a sus funcionarios y servidores, sobre ética, integridad y su importancia en la función pública?	225,35	750,336	,790	,932
2.	¿La DISA Chota cuenta con normas internas o lineamientos aprobados por la institución que moderen la conducta de sus servidores y funcionarios en el ejercicio de sus funciones?	225,30	746,933	,880	,931
3.	¿La DISA Chota cuenta con guías o procedimientos aprobados que permita recibir denuncias contra sus funcionarios y servidores que infrinjan la ética o normas de conducta?	225,48	755,692	,791	,932
4.	¿Los funcionarios y servidores que son parte de la unidad orgánica u órgano responsable de la implementación del SCI han recibido, como mínimo, un curso de actualización y capacitación referente al Control Interno durante el último año?	225,85	769,464	,909	,933
5.	¿El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI en la DISA Chota, durante el presente año, ha capacitado a los demás órganos o unidades	225,28	745,179	,904	,931
6.	¿La DISA Chota cuenta con al menos un funcionario o servidor que se dedique permanentemente, a la sensibilización, capacitación, orientación y soporte a los órganos o unidades orgánicas para la	225,50	754,821	,750	,932
7.	¿Se encuentran bien identificadas las unidades orgánicas o los órganos responsables de la ejecución de los productos priorizados en el SCI?	225,55	756,203	,708	,932
8.	¿La DISA Chota ha difundido a sus colaboradores la información del cumplimiento de sus objetivos, metas o resultados, a través de los canales de comunicación e información que dispone (correo	225,53	754,051	,861	,932
9.	¿La DISA Chota realiza Evaluaciones de forma anual sobre el desempeño de los colaboradores, funcionarios y directivos?	225,50	754,103	,841	,932

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. ¿Los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control reportan mensualmente	225,50	756,256	,795	,932
11. ¿La DISA Chota otorga reconocimientos, mediante carta, memorando u otras comunicaciones formales, a los responsables de la	225,65	758,438	,883	,932
12. ¿La DISA Chota cuenta y utiliza indicadores para medir el desempeño referente al logro de sus metas, objetivos o resultados?	225,45	751,587	,861	,932
13. ¿La DISA Chota ha tipificado en su Reglamento de Infracciones y Sanciones del personal, o documento que haga sus veces, las	226,00	778,615	,490	,934
14. ¿El titular de la DISA Chota ha presentado el Informe de Rendición de Cuentas de Titulares de acuerdo con las disposiciones de	225,65	761,208	,778	,932
15. ¿La DISA Chota ha cumplido con difundir a la ciudadanía la información de su ejecución presupuestal, de forma semestral, a través	225,60	757,682	,754	,932
16. ¿La DISA Chota registra mensualmente en el aplicativo INFOBRAS el avance físico de las obras públicas que se encuentran en	225,53	751,487	,917	,932
17. ¿La DISA Chota revisa mensualmente la relación de funcionarios inhabilitados en el Procedimiento Administrativo	225,53	751,487	,917	,932
18. ¿La Alta Dirección utiliza la información contenida en el SCI para tomar decisiones y buscar mejores estrategias?	225,85	768,182	,705	,933
19. ¿Se ha presentado el Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI al Titular de la entidad/ dependencia y demás miembros de la Alta	225,85	771,464	,583	,933
20. ¿La DISA Chota, a través de los canales de comunicación internos (correo electrónico, Intranet, periódico mural, documentos	225,58	750,661	,946	,932
21. ¿La DISA Chota incorpora en una cláusula contractual con los proveedores o consultores la manifestación de ambas partes del	225,60	751,836	,944	,932

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
22. ¿Se comunica formalmente la información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI, según corresponda, a los órganos o unidades	225,78	763,307	,906	,932
23. ¿La DISA Chota ha tomado en cuenta los criterios de tolerancia establecidos en la presente Directiva, para identificar los riesgos que van	225,68	758,174	,880	,932
24. ¿Se han determinado controles para los riesgos identificados y valorados que estén fuera de la tolerancia al riesgo?	225,63	752,446	,957	,932
25. ¿Existe alineación entre el Plan Operativo Institucional, el Cuadro de Necesidades y el Presupuesto Institucional de Apertura?	225,93	770,840	,632	,933
26. ¿La DISA Chota asigna el presupuesto necesario para la ejecución de las principales acciones estratégicas Institucionales (del	225,25	744,654	,905	,931
27. ¿La DISA Chota ha registrado el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para los servicios de salud, educación, transporte,	225,30	746,933	,880	,931
28. ¿La DISA Chota ha presentado la información financiera y contable para la elaboración de la Cuenta General de la República, en	225,48	755,692	,791	,932
29. ¿Ha participado el Titular de la DISA Chota en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno?	225,85	769,464	,909	,933
30. ¿Se ha utilizado información de desempeño y presupuesto público en la priorización de los productos que se incluirán en el control interno?	225,28	745,179	,904	,931
31. ¿Los productos priorizados en el control interno son parte de las políticas de salud, educación, transporte, vivienda, seguridad ciudadana o ambiente?	225,50	754,821	,750	,932
32. ¿Los productos priorizados en el control interno son los que contribuyen, en mayor medida, con el logro de los objetivos estratégicos	225,55	756,203	,708	,932
33. ¿Se ha analizado si los productos priorizados son los más relevantes y, por tanto, son los que más requieren de controles internos?	225,53	754,051	,861	,932

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34. En la identificación y valoración de riesgos, ¿han participado los órganos o unidades orgánicas responsables de los productos priorizados con sus	225,50	754,103	,841	,932
35. ¿Se ha desarrollado talleres participativos o entrevistas para identificar y valorar los riesgos?	225,50	756,256	,795	,932
36. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿Se ha analizado si los riesgos identificados son los que afectan en mayor	225,65	758,438	,883	,932
37. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha identificado los factores que podrían afectar negativamente el	225,45	751,587	,861	,932
38. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si existen riesgos de soborno (coima), fraudes financieros o	226,00	778,615	,490	,934
39. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si se presentan registros contables y administrativos falsos,	225,65	761,208	,778	,932
40. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si los funcionarios y servicios pueden estar motivados,	225,18	782,969	,366	,934
41. Durante la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado si es posible que actores o consultores externos influencien	225,10	776,708	,703	,934
42. En la identificación de riesgos de cada producto priorizado, ¿se ha analizado la posibilidad de que se realicen pagos tardíos (retrasados) a	225,10	776,708	,703	,934
43. En la identificación de riesgos, ¿se ha analizado la posibilidad de que los no correspondientes funcionarios no realicen una adecuada supervisión de la ejecución de las obras públicas?	225,43	793,687	,044	,935
44. En la identificación de riesgos, ¿se ha analizado la posibilidad que en un proceso de contratación se favorezca a un postor o postulante?	225,43	796,969	-,071	,936
45. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la ejecución de las medidas de remediación y medidas de control cuenta con adecuados	225,15	775,926	,689	,934

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
46. Durante la determinación de las medidas de control, ¿se ha analizado si dichas medidas permitirán reducir significativamente los	225,85	788,541	,172	,935
47. Durante la determinación de las medidas de control, ¿se ha analizado si dichas medidas son factibles de implementar por la	225,85	788,541	,172	,935
48. ¿Se han desarrollado talleres participativos, entrevistas o panel de expertos para determinar las medidas de control?	225,88	790,984	,112	,935
49. ¿La con DISA Chota cumple registrar la información del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI el aplicativo informático del	225,85	788,336	,156	,935
50. ¿La DISA Chota ha determinado los órganos o unidades orgánicas responsables de la ejecución de las medidas de control	226,38	795,933	-,037	,936
51. ¿En el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI se han establecido, al menos, 3	226,53	801,897	-,303	,936
52. ¿El órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI ha cumplido con la revisión de los medios de verificación y el registro del	225,63	765,574	,547	,933
53. ¿La DISA Chota ha logrado implementar los 3 ejes del SCI para el presente año, tomando en cuenta todos los productos que han sido	226,13	784,779	,400	,934
54. ¿La DISA Chota cumple los plazos establecidos para la implementación de las medidas de remediación y medidas de control,	225,93	778,687	,281	,935
55. ¿La DISA Chota cuenta por lo menos con un 70 % de grado de cumplimiento del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI?	225,78	769,051	,491	,934
56. ¿Se remite el Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual para la implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección?	226,05	781,536	,232	,935
57. ¿Se remite el Reporte de Evaluación Anual de la Implementación del SCI a los miembros de la Alta Dirección?	226,10	821,887	-,513	,939

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
58. ¿Al menos una vez al mes se reportan los resultados del seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual para la Implementación del SCI al	226,35	786,285	,275	,935
59. ¿Para la realización de su trabajo se enfrenta a las reglas, procedimientos, trámites, jerarquías y regulaciones de su institución?	226,13	778,112	,359	,934
60. ¿Percibe que tiene autonomía para tomar sus propias decisiones en la realización de su trabajo?	225,65	779,874	,323	,934
61. ¿Considera que su institución le brinda recompensa por su trabajo bien hecho?	225,65	811,362	-,295	,938
62. ¿Siente que la realización de sus actividades le impone cumplir desafíos?	226,28	789,076	,122	,935
63. ¿Percibe buenas relaciones sociales con su jefe y compañeros de trabajo?	226,05	795,741	-,028	,936
64. ¿Existe ayuda mutua de directivos y compañeros de trabajo para enfrentar problemas?	226,23	784,076	,251	,935
65. ¿Cumple metas y normas de desempeño para el rendimiento laboral?	225,98	814,435	-,431	,938
66. ¿Acepta las opiniones de otros, aunque estas sean divergentes de su punto de vista?	225,85	815,515	-,399	,938
67. ¿Tiene sentido de pertenencia hacia su institución?	225,70	783,087	,212	,935
68. ¿Considera que existe liderazgo efectivo en donde se toma en cuenta los intereses de los integrantes del área?	225,78	773,615	,377	,934
69. ¿Existen canales formales e informales que permitan la comunicación y retroalimentación?	226,65	807,977	-,395	,937
70. ¿Se promueve la participación de los integrantes del área, aprovechando el desacuerdo para buscar mejoras en el desempeño?	225,75	816,295	-,344	,939
71. ¿Informa el cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato?	225,38	831,984	-,491	,941
72. ¿Su jefe inmediato delega funciones y determina metas las cuales debe cumplir en un tiempo establecido?	225,93	791,251	,039	,936
73. ¿Para tomar decisiones estratégicas su jefe de área se reúne con otros jefes de área?	226,30	782,318	,247	,935
74. ¿Se siente automotivado para realizar su trabajo de forma óptima?	225,88	805,394	-,205	,937
75. ¿Se siente motivado, por una recompensa externa para realizar su trabajo de forma óptima?	226,03	817,615	-,430	,938

Item-Total Statistics

		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
76.	¿Se siente motivado en satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora	226,30	780,677	,246	,935
77.	¿Su área se caracteriza por la flexibilidad y la orientación hacia la innovación y el cambio?	225,95	810,356	-,276	,938
78.	¿Su área se caracteriza por la rigidez y la orientación hacia el mantenimiento del estatus y el conservadurismo?	225,58	842,148	-,629	,942
79.	¿En su área existe una persona asignada que ejerce el poder con la facultad de supervisar, evaluar, premiar o corregir?	225,83	761,174	,688	,933
80.	¿En su área existe una persona en la que confía, tiene una comunicación abierta, una visión compartida y tiene carisma para guiarle en los procesos	226,25	793,115	,042	,935
81.	¿La institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir políticas públicas?	225,85	771,823	,645	,933
82.	¿La institución para el desarrollo de sus actividades se basa y hace cumplir las políticas institucionales?	225,60	807,887	-,250	,937
83.	¿Considera que para la realización de procesos en el área se tiene que solicitar la aprobación de otros niveles de la institución?	225,48	794,974	-,011	,936
84.	¿La toma de decisiones se concentra en los mandos superiores?	225,10	822,297	-,536	,939
85.	¿La toma de decisiones es en base a reglas, regulaciones, procedimientos escritos y estandarizados?	225,28	820,410	-,408	,939

Nota: la tabla anterior muestra el valor que puede adquirir el alfa de Cronbach si se elimina determinada pregunta.

En esta tabla podemos observar que, si eliminamos la pregunta 1, el alfa de cronbach bajaría a 0.932, ya que actualmente es **0.935**, si eliminamos la pregunta 2, el alfa de cronbach bajaría a 0.931, y así sucesivamente. En general se observa que, si eliminamos cualquier pregunta,

el alfa de cronbach no subiría su valor significativamente, es por ello, que el instrumento mantiene su estructura. Los resultados obtenidos son producto de nuestra investigación y como fuente tomamos al (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019)