



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**El control interno en la gestión de las contrataciones de la
Dirección Regional de Salud Lima-Provincias 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Contabilidad con
Mención en Auditoría

Autor

Pablo Jesus Salinas Atanacio

Asesor

Dr. Cpsc. Pedro Gustavo Castro Burgos

Huacho - Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N°012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Pablo Jesus Salinas Atanacio	16021177	13/08/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Cpcc. Pedro Gustavo Castro Burgos	09474845	0000-0002-4117-1952
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Miguel Angel Suarez Almeira	15646696	0000-0002-1747-8145
M(o).Raul Manuel Cano Curioso	15585905	0000-0003-2658-4684
M(o).Manuel Augusto Rodriguez Ramirez	15587210	0000-0002-0670-5058

EL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA-PROVINCIAS 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



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

13%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**El control interno en la gestión de las contrataciones de la
Dirección Regional de Salud Lima-Provincias 2023**

DEDICATORIA:

A mis amados padres, quienes por cuanto con sus palabras de aliento que siempre me brindaron lo cual ha sido mi más grande motivación para seguir mi camino en los momentos difíciles que la vida me presentó.

Gracias por ser mi guía y sostén en cada paso de mi camino."

Pablo Jesús

AGRADECIMIENTO

A mis estimados profesores, quienes son los arquitectos de nuestro aprendizaje, guiándonos con dedicación hacia el logro de este noble y exigente oficio.

Agradezco su invaluable contribución a nuestra formación y su sacrificio constante por cultivar el conocimiento en nosotros."

Pablo Jesús

INDICE GENERAL

	Página
DEDICATORIA:	vi
INDICE GENERAL	viii
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCION	xvii
Capítulo I	1
Planteamiento del problema.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivo de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitación del estudio	7

Capítulo II.....	9
Marco teórico.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1. <i>Investigaciones internacionales</i>	9
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. <i>Control Interno</i>	13
2.2.2. Gestión de contrataciones.....	22
2.3. Bases filosóficas.....	26
2.4. Definición de términos básicos.....	31
2.5. Hipótesis de la investigación.....	33
2.5.1. Hipótesis general.....	33
2.5.2. Hipótesis específicas.....	34
2.6. Operacionalización de las variables.....	34
Capítulo III.....	36
Metodología.....	36
3.1. Diseño metodológico.....	36
Tipo de investigación.....	36
Nivel de investigación.....	36
Diseño.....	36
Enfoque.....	36

3.2. Población y Muestra	37
3.2.1. Población.....	37
3.2.2. Muestra	40
3.3. Técnicas de recolección de datos	41
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	42
Capítulo IV.....	44
Resultados	44
4.1. Análisis de resultados	44
4.2. Contrastación de hipótesis	65
<i>Hipótesis principal</i>	65
<i>Hipótesis específica 1</i>	67
<i>Hipótesis específica 2</i>	68
<i>Hipótesis específica 3</i>	69
<i>Hipótesis específica 4</i>	70
<i>Hipótesis específica 5</i>	71
Capítulo V.....	72
Discusiones	72
5.1.1. Principales hallazgos relevantes	73
5.1.2. Limitaciones del estudio	75
5.1.3. Relación de los resultados con las conclusiones de otras investigaciones.....	75
5.1.4. Aplicaciones e implicaciones de los resultados obtenidos.....	76

5.1.5. Otras investigaciones necesarias.....	77
5.1.6. Conclusión final.....	77
Capítulo VI.....	78
Conclusiones y Recomendaciones.....	78
6.2. Recomendaciones.....	78
Capítulo VII.....	81
Referencias.....	81
7.1 Bibliografía.....	81
Anexo 01.....	83
Instrumento para la toma de datos.....	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	34
Tabla 2. Población y tamaño de muestra	37
Tabla 3. Conocimiento del manual de organizaciones y funciones	44
Tabla 4. Manuales de procedimientos	45
Tabla 5. Conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos	46
Tabla 6. Aptitud del área de compras	47
Tabla 7. Conocimiento de las normas de control interno	48
Tabla 8. Conocimiento de riesgos en los procesos	49
Tabla 9. De la identificación de riesgos en los procesos	50
Tabla 10. Establecimiento de medidas par contrarrestar riesgos	50
Tabla 11. Conocimiento de los procesos de contrataciones	51
Tabla 12. Definición de os procesos de contrataciones	52
Tabla 13. Establecimiento de políticas y procedimientos para garantizan la información	53
Tabla 14. Tramitación de información para continuidad de procesos	54
Tabla 15. De la ubicación oportuna de la información	55
Tabla 16. Acciones de supervisión de las contrataciones	56
Tabla 17. Comunicación de deficiencias y problemáticas en las contrataciones	57
Tabla 18. Supervisión de procesos actividades y tareas	58
Tabla 19. Influencia del control interno en la gestión de contrataciones	59
Tabla 20. Influencia del ambiente de control en la gestión de contrataciones	60
Tabla 21. Influencia de la evaluación de riesgos en la gestión de contrataciones	61
Tabla 22. Influencia de la actividad de control en la gestión de contrataciones	62
Tabla 23. Influencia de las actividades de información y comunicación en la gestión de contrataciones	63

Tabla 24. Influencia de las actividades de supervisión y monitoreo en la gestión de contrataciones	64
Tabla 25. Contrastación de hipótesis principal	66
Tabla 26. Contrastación de hipótesis específica 1	67
Tabla 27. Contrastación de hipótesis específica 2	68
Tabla 28. Contrastación de hipótesis específica 3	69
Tabla 29. Contrastación de hipótesis específica 4	70
Tabla 30. Contrastación de hipótesis específica 5	71

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Conocimiento del manual de organizaciones y funciones	44
Figura 2. Manuales de procedimientos	45
Figura 3. Conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos	46
Figura 4. Aptitud del área de compras	47
Figura 5. Conocimiento de las normas de control interno	48
Figura 6. Conocimiento de riesgos en los procesos	49
Figura 7. De la identificación de riesgos en los procesos	50
Figura 8. Establecimiento de medidas para contrarrestar riesgos	51
Figura 9. Conocimiento de los procesos de contrataciones	52
Figura 10. Definición de os procesos de contrataciones	53
Figura 11. Establecimiento de políticas y procedimientos para garantizan la información	54
Figura 12. Tramitación de información para continuidad de procesos	55
Figura 13. De la ubicación oportuna de la información	56
Figura 14. Acciones de supervisión de las contrataciones	57
Figura 15. Comunicación de deficiencias y problemáticas en las contrataciones	58
Figura 16. Supervisión de procesos actividades y tareas	59
Figura 17. Influencia del control interno en la gestión de contrataciones	60
Figura 18. Influencia del ambiente de control en la gestión de contrataciones	61
Figura 19. Influencia de la evaluación de riesgos en la gestión de contrataciones	62
Figura 20. Influencia de la actividad de control en la gestión de contrataciones	63
Figura 21. Influencia de las actividades de información y comunicación en la gestión de contrataciones	64
Figura 22. Influencia de las actividades de supervisión y monitoreo en la gestión de contrataciones	65

RESUMEN

Objetivo: Determinar la forma que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias. En este sentido ha sido preciso indicar que los Métodos han sido: El estudio en este caso es el aplicado, descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo-deductivo. La población es 168 integrantes, utilizando el muestreo proporcional se tomó como tamaño de muestra a 118 personas.

Resultados: Los resultados muestran que el control interno emerge como una actividad de mucha importancia para asegurar el éxito y la eficiencia de las operaciones en el propósito de hacer una contribución para la consecución de sus propósitos y al bienestar general, ya que la entidad referida desempeña papeles muy cruciales para brindar adecuada atención médica de nuestro país.

Conclusiones: Se demuestra que existe, producto del análisis correlacional, un significativo factor de correlación de 0.8112, entre las variables referidas, por cuanto de acuerdo a los hallazgos fueron aceptadas las hipótesis propuestas.

Palabras claves: Control interno, gestión, gestión de contrataciones.

ABSTRACT

Objectives: To determine how internally controlled influencers they contracting management off their Regional Health Directorate Lima Provincials, as well as they controllee environmental, risker assessment, controllee activities, informational And communicational activities', candy supervision any monitoring activities'.

Methods: They researcher miser applied, descriptive and correlational, withy at nonet - experimentally designee andx at quantitative -deductive approaches. Three population is 168 members, using proportional sampling, 118 people warmer taking air the sampler size.

Results: their results shown that internal control emerges as a fundamental activity to ensure the success and efficiency of operations in the purpose of contributing to the achievement of objectives and general welfare, since the Regional Health Directorate playset at crucial rolled ant theft health care system roof our country.

Conclusions: It's shown that thereto is, as a resulted off thes correlational analysis, a significant correlation factor of 0.8112, between internally controllee and contracting management off theft Regionally Health Directorates Lima-Provincials.

Keywords: Internal control, management, contracting management. Methods:

INTRODUCCION

En la dinámica de las instituciones regionales y locales, tanto el control interno como la gestión de contrataciones surgen como herramientas importantes con el propósito de asegurar la competitividad, la transparencia y la integridad para el manejo de recursos y en cuanto a la adopción de las determinaciones.

Por otro lado, la gestión de contrataciones es clave en la operatividad de las instituciones y si sesgamos al sector salud se vuelve crucial. Si necesitamos calidad de atención en salud de la población esto llega a ser muy importante.

Bajo este contexto este trabajo trata de evaluar la influencia presente entre las variables sometidas a procesamiento, asimismo, se analiza el entorno laboral, con el fin de brindar adecuados y mejores servicios a los ciudadanos. Esto nos lleva a una mejora continua de la calidad del servicio, orientada al cumplimiento de objetivos estratégicos, una excelente asignación de los recursos necesarios y una buena toma de decisiones.

Este trabajo es un aporte a favor de los ciudadanos de Lima Provincias y nos lleva a conclusiones y recomendaciones que merecerían la implementación efectiva de ellas, que llevaría a contribuir al fortalecimiento del control interno en la gestión de contratación, mitigando riesgos, mejorando la calidad de los procesos y asegurando la integridad en todas las etapas.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el Perú las contrataciones efectuadas por el estado vienen atravesando por una serie de deficiencias e irregularidades que no contribuyen a la consecución de la finalidad pública de las contrataciones de bienes y servicios, siendo los grandes afectados la sociedad de una determinada jurisdicción.

Se evidencia una carencia significativa en la transparencia del proceso de contratación, lo que dificulta la rendición de cuentas y la supervisión adecuada. Las falencias en la adopción de determinaciones como también la deficiencia para el acceso a información clave generan desconfianza tanto interna como externamente.

Se observan debilidades en los mecanismos de control interno diseñados para salvaguardar los recursos y garantizar la legalidad de las contrataciones. Esto puede dar lugar a irregularidades, como contrataciones indebidas o desvío de recursos, comprometiendo la integridad del proceso.

La gestión de contrataciones enfrenta ineficiencias operativas, lo que puede traducirse en retrasos, errores administrativos y una asignación inadecuada de recursos humanos. Estas ineficiencias impactan directamente en el desarrollo de la entidad, toda vez que no pueden dar cumplimiento a sus funciones de manera oportuna y efectiva.

La falta de un sistema robusto de evaluación de desempeño del personal contratado contribuye a la permanencia de prácticas ineficientes. La ausencia de mecanismos para medir y mejorar el rendimiento laboral puede resultar en la contratación y retención de personal no idóneo para las responsabilidades asignadas.

La falta de controles sólidos incrementa el riesgo de corrupción en la etapa de contrataciones. En ese sentido se aprecia que la falta de salvaguardias efectivas puede abrir la puerta a prácticas ilícitas, comprometiendo la integridad del sistema y generando desconfianza en la comunidad y entre los propios colaboradores.

En consecuencia, la gestión de contrataciones en la entidad referida, enfrenta una serie de desafíos que van desde la falta de transparencia hasta deficiencias en los controles internos, afectando la eficiencia y confiabilidad del proceso en su conjunto. Abordar estas problemáticas resulta crucial para garantizar una administración pública eficaz y centrada en el bienestar de la comunidad.

Ahora bien, el área encargada de las contrataciones que tiene la responsabilidad de efectuar un servicio adecuado en la entidad no son ajenos a la realidad mencionada anteriormente, es decir también tiene deficiencias e irregularidades en las contrataciones antes señaladas. Al respecto, mediante el diagnóstico preliminar efectuadas por dicha dirección regional, se advierte una carencia para poder efectuar un control adecuada en la gestión referida lo cual no permite una correcta toma de decisiones que contribuya a una eficiente gestión gerencial, que conlleve la creación de valor y mejora continua en los procesos de contrataciones.

Esta situación que se ve reflejada desde el inicio de las contrataciones, comenzando con la elaboración del Plan Anual de Contratación para la programación de las necesidades de bienes y servicios donde se observa que no recoge la real necesidad de la entidad sumado que las fechas previstas para las compras que casi nunca se cumple, del mismo modo en la etapa de los actos previos a la contratación se ha advertido deficiencias en el requerimiento, si como en el estudio de mercado para establecer el valor referencial; así también en la fase de la selección del ganador de la buena pro, donde se evidencia que determinados proveedores seleccionados, no cumplen con la totalidad

de condiciones y especificaciones técnicas requeridas por el área usuaria; así como también en la fase de ejecución contractual, donde se observa una serie de irregularidades, como la no aplicación de penalidades, así como el deficiente seguimiento a la ejecución del contrato suscrito.

Estas deficiencias e irregularidades es debido a que los sistemas de control interno y sus componentes no se encuentran adecuadamente implementados, por un lado tenemos el ambiente de control donde se observa que no existe un compromiso favorable en quienes desarrollan estas actividades, de manera tal que favorezcan a la adecuada implementación del control interno, sumado a ello que en dichas áreas los instrumentos de gestión están desfasadas prácticamente inexistente, lo cual no permite observar el flujo adecuado de los procesos que se ejecutan en la citada área donde además no existe un adecuado flujo de información hacia el Órgano de Control Institucional. Por otro lado, en los procesos de contrataciones no se está mapeando cuáles son los procesos más críticos que se ejecutan en dicha área, es decir no se ejecuta una adecuada evaluación de los riesgos en los procesos que se ejecutan.

Asimismo, no existe actividades de control gerencial que permitan realizar una correcta ejecución de los procesos que se ejecutan, sumándose además el escaso nivel de comunicación y de información, como también el monitoreo y supervisión en la gestión de los procesos que se ejecutan.

En la actualidad, si bien es cierto los procesos operativos y/o administrativos que ejecutan el área encargada de este tipo de operaciones, están enmarcado por una serie de normativas para su operatividad y buen funcionamiento sin embargo en la realidad los responsables encargados de dichas funciones solamente se preocupan en poder cumplir sus funciones en concordancia a las normativas y no en poder cumplir con las metas y propósitos, es decir se preocupan de la gestión operativa y no en la gestión estratégica.

Esta situación estaría generando errores y/o irregularidades en sus procesos: incumplimiento de las metas y objetivos trazados, toma de decisiones gerenciales inadecuadas debido a la información inexacta generada en dichos procesos y posibles perjuicios económicos para la entidad, lo que conllevaría a demás responsabilidades de tipo administrativo, civil y/o penal a los funcionarios y/o servidores involucrados de acuerdo con el grado de participación en determinado proceso.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la forma en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- 1°. ¿Cómo establecer si el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia al ambiente de control?
- 2°. ¿Cómo determinar si el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a la evaluación de riesgos?
- 3°. ¿Cuál es la forma en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de control?
- 4°. ¿Cuál es la forma en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de información y comunicación?

5°. ¿Cómo establecer si el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de supervisión y monitoreo?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la forma en el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- 1°. Establecer la manera en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia al ambiente de control.
- 2°. Determinar la forma en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a la evaluación de riesgos.
- 3°. Hallar la manera en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de control.
- 4°. Determinar la forma en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de información y comunicación.
- 5°. Establecer la manera en que el control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de supervisión y monitoreo.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio, tiene justificación por cuanto representa una contribución esencial. La implementación y fortalecimiento del control interno en la gestión de contrataciones que han sido referidos al respecto, se percibe como una necesidad apremiante y estratégica. Este enfoque se plantea a fin de poder mejorar la transparencia, la eficiencia y legalidad para administrar acertadamente los recursos humanos en el sector de la salud. Esta justificación se respalda en los siguientes aspectos:

Establecer métodos de control interno que fortalezcan la gestión, contribuirá significativamente a la transparencia del proceso de contrataciones. La apertura y claridad en todas las etapas de selección de personal asegurarán a la comunidad, al personal interno y a los organismos supervisores que las decisiones son tomadas de manera justa y fundamentada.

La implementación de controles internos efectivos actuará como un escudo preventivo contra posibles irregularidades, tales como contrataciones indebidas o desvío de recursos. La identificación temprana de posibles riesgos y la implementación de medidas correctivas reducirán la probabilidad de eventos adversos.

La presencia de un control interno eficiente permitirá optimizar el uso de los recursos disponibles. Al asegurar que las contrataciones se realicen conforme a las necesidades reales y a los perfiles profesionales requeridos, se evitará la asignación inadecuada de personal y se maximizará y mejorará los servicios de salud.

La mejora en las etapas internas de contratación contribuirá al fortalecimiento de la credibilidad de la institución. La confianza de la población y de los colaboradores internos se verá reforzada al demostrar un compromiso serio con la legalidad y la eficiencia que se requiere para concretar los propósitos de la entidad.

El fortalecimiento de ello, permitirá a la entidad alinearse de forma más adecuada con las normativas y regulaciones vigentes en lo que respecta a las contrataciones públicas. Esto no solo asegura el cumplimiento legal, sino que también facilita la colaboración con entidades gubernamentales y la participación en programas y proyectos nacionales.

En conclusión, la justificación para mejorar la gestión, se sustenta en la necesidad de promover la transparencia, prevenir irregularidades, optimizar recursos, fortalecer la credibilidad institucional y cumplir con las normativas vigentes, contribuyendo así a una administración más eficiente y orientada al bienestar de la comunidad.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial:

Al respecto está referida al control interno en la gestión de contrataciones se circunscribe específicamente dicha entidad. Se enfocará en los métodos y prácticas relacionadas con la contratación de personal en esta entidad, abordando aspectos específicos de su estructura organizativa y sus unidades descentralizadas en la región correspondiente.

Delimitación Temporal:

El estudio se concentra en el año 2023, considerando este período como marco temporal para evaluar y analizar que los controles internos puedan ser efectivos en la gestión de contrataciones. La delimitación temporal se ajusta a este año específico con el propósito de capturar la realidad y los desafíos presentes en ese momento, permitiendo una evaluación más precisa de los procesos de contratación en curso.

Delimitación Social:

La investigación se enfocará en los actores sociales directamente involucrados en esta etapa. Esto incluirá a funcionarios de recursos humanos, personal encargado de la toma de decisiones, aspirantes a puestos laborales y la comunidad en general. Se considerarán sus percepciones, expectativas y experiencias para obtener una visión integral de los impactos sociales de las prácticas de contratación.

Con estas delimitaciones espaciales, temporales y sociales, se busca proporcionar un enfoque específico y contextualizado que permita comprender a fondo la dinámica que implica esta forma de procesos de contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima-Provincias durante el año 2023.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Investigaciones internacionales*

Piguaje, (2022) en su indagación ha tomado presente en sus objetivos analizar la situación del control interno fundamentándose en información pública proporcionada por el GAD de Gobierno del Estado Isidro Amora para el año 2021. En este estudio, se emplearon metodologías tanto cualitativas como cuantitativas, junto con la aplicación de un diseño no experimental. Se utilizaron análisis de hechos relevantes, métodos inductivos, deductivos y enfoques analíticos y descriptivos. La muestra utilizada consistió en 101 individuos. Los resultados obtenidos revelan que los controles internos desempeñan un papel significativo en el gobierno corporativo. Cabe precisar que, debido a la carencia de apertura y transparencia en la información, se identificaron situaciones de mal uso de los procedimientos, incumplimiento de las normativas requeridas, como también deficiencias en la funcionalidad y la calidad de la información.

Rubio, (2019) Ha desarrollado un estudio cuyo propósito fue establecer los vínculos entre los controles internos y la gestión administrativa en la Vicepresidencia de la República del Ecuador. La investigación se considera no experimental y de tipo transaccional. La muestra para el estudio incluyó a 72 participantes, y la herramienta utilizada fue el software estadístico SPSS versión 25. La técnica de recolección de datos se basó en encuestas, implementadas a través de un cuestionario estructurado. Como resultado de la investigación, se ha podido concluir se evidencia vínculos positivos moderada entre las variables identificadas,

es decir, los controles internos y la gestión, reflejada en un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) con un valor de 0,669.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Bazán, (2019) En este estudio, la población transversal experimental estuvo compuesta por 31 trabajadores de diversas áreas en la ciudad de Monzón. Como resultado de la investigación, el investigador ha podido concluir que es posible evidenciar una correlación significativa entre las variables de control interno y los procedimientos de contratación y adquisición. Esta relación se evidenció a través del valor ρ de Spearman y su significancia de desviación.

Cerna, (2019) Este estudio se propuso como objetivo establecer los vínculos entre los sistemas de control interno institucional y la gestión de contratos en la provincia y municipio de Barranca durante el año 2017. La investigación se clasifica como orientada a la aplicación y presenta un nivel de diseño relevante. La conclusión no experimental sugiere una relación significativa, evidenciada por un valor de Rho-Spearman de 0.565 entre las variables asociadas a la gestión de contratos. Además, se destaca que el 75% de los trabajadores interrogados perciben que el control interno se mantiene en un nivel normal, lo que respalda esta conclusión. Se infiere que a medida que el sistema de control interno de la organización va mejorando, la eficiencia en la gestión de contratos en los municipios de la provincia de Barranca tiende a aumentar.

Cerquen, 2020) Este estudio tuvo como propósito determinar el impacto de los controles internos del Gobierno Regional Cajamarca en los contratos con el Estado durante el año 2020, abordando aspectos como el entorno de control, entre otros respecto al tema tratado. La naturaleza de la investigación fue descriptiva y se asoció a un diseño transversal no experimental. De igual forma en cuanto a la muestra estuvo integrada por 10 empleados de la Oficina de Control Interno del Gobierno Regional Cajamarca. La conclusión del estudio sugiere que los controles internos tienen un impacto significativo en la tasa de contratación. En términos promedio ponderado, se observó que el impacto de las dimensiones específicas es del 50%, mientras que el entorno de control, la evaluación de riesgos y los factores que influyen mostraron impactos del 44%, 43%, y 44%, respectivamente. Además, se destacó que las actividades de control e información y comunicaciones experimentaron un impacto del 65%. Estos resultados resaltan la relevancia y efectividad del control interno en la gestión de contratos, especialmente en el ámbito gubernamental del Gobierno Regional Cajamarca en el año 2020

Laureano y Ontiveros (2015) En su estudio, ha establecido que el impacto en la gestión de las compras públicas en el Gobierno Regional Junín. En términos de enfoque, se clasifica como un estudio aplicado, ya que incorpora teorías temáticas relevantes. El nivel de estudio ha sido el descriptivo, y la muestra seleccionada para el estudio comprende 21 funcionarios que desempeñan funciones en el Gobierno Regional Junín.

Como conclusión, se observó que los controles internos relacionados con las adquisiciones públicas en el Gobierno Regional Junín se mostraron ineficaces. Esto se reflejó en el incumplimiento de los procedimientos de control, la carencia de comunicación efectiva con los empleados en relación con sus responsabilidades y la falta de comprensión de las reglamentaciones respecto a las actividades. Los resultados indican la necesidad de mejorar y brindar fortalecimiento a las disposiciones respectivas para optimizar la gestión de compras públicas en la mencionada entidad gubernamental.

Mejía, (2028) En su estudio, ha considerado entre sus objetivos establecer los vínculos entre el presupuesto de resultados de la Autoridad Regional de Salud de Madre de Dios en el año 2018 y la gestión del contrato nacional, así como evaluar el nivel de utilización del presupuesto mediante un diseño de investigación que involucra variables independientes y dependientes. Se adoptó un enfoque cuantitativo para correlacionar estas variables.

Las conclusiones obtenidas a partir de los resultados y percepciones relacionadas con las variables presupuestarias gestionadas por las agencias gubernamentales indicaron un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.652. Este valor indica de manera favorable la presencia de una correlación significativa entre las variables examinadas, resaltando la conexión entre el presupuesto de resultados y la administración del contrato a nivel nacional respecto a la entidad referida.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Control Interno

Las perspectivas de Stoner (1986), Karst (1980) y Estupiñán (2015) respecto al control y el control interno ofrecen diferentes dimensiones sobre la importancia y el propósito de este proceso en la administración:

Así mismo sostienen que el control es un proceso dirigido por los gerentes para garantizar que las actividades ejecutadas estén alineadas con los planes establecidos. Esta definición resalta la función del control como un medio para asegurar la consistencia entre las acciones llevadas a cabo y los objetivos planificados, destacando así su papel en la gestión organizacional.

Tal como sostiene Karst considera al respecto que es una función administrativa de gran importancia, ya que su propósito es mantener las actividades de la organización dentro de los límites y normativas establecidas. Esta perspectiva destaca el papel fundamental del control interno para establecer y mantener estándares, reglas y directrices que contribuyan a la eficacia y legalidad de las operaciones organizativas.

Desde la visión de Estupiñán, (2015) sostiene al respecto que también se puede presentar como un proceso desarrollado por los responsables de la administración de una organización. Su finalidad es proporcionar seguridad de que las operaciones y procesos se ejecutaran adecuadamente con total eficiencia para alcanzar los objetivos y metas establecidos. Esta definición resalta los requerimientos que puedan garantizar la efectividad y eficacia en el logro de los objetivos organizativos.

En conjunto, estas perspectivas subrayan la importancia del control y del control interno como elementos fundamentales en la gestión organizativa, abordando aspectos como la alineación con objetivos, la observancia de normativas y la eficacia en el logro de metas.

La definición proporcionada por el órgano de control CGR (2014) ha enfatizado que el control interno abarca una serie de elementos que van más allá de mecanismos, métodos y registros, que incluyen al respecto el comportamiento y actitudes de quienes brindan los servicios requeridos. Asimismo, destaca la trascendencia del control interno en la gestión institucional, subrayando los siguientes puntos clave:

Mejora del Rendimiento Institucional:

Aplicándose estas disposiciones la empresa podrá cumplir con el objetivo de mejorar su rendimiento. Esto implica una optimización de procesos y una mayor eficacia en la consecución de sus propósitos establecidos.

Optimización a Todos los Niveles:

Contribuye a la obtención óptima en todos los niveles, procesos y actividades. Al aplicar los mecanismos y normativas respectivas para conducir acertadamente la entidad en cada aspecto de la operación institucional.

Fortalecimiento para Alcanzar Metas de Desempeño y Rentabilidad:

A través del cumplimiento de estas disposiciones, se podrá conducir acertadamente la entidad. Al establecer mecanismos sólidos de control, se promueve la alineación con los objetivos estratégicos de la organización.

Aseguramiento de la Fiabilidad de la Información Financiera:

Proporciona seguridad con relación a los aspectos financieros lo cual podrá evidenciarse con eficacia y veracidad. Esto contribuye a la transparencia y confiabilidad en la presentación de datos financieros.

Combate a la Corrupción:

Este mecanismo será de gran utilidad en la lucha contra la corrupción en todos los niveles. Al establecer controles efectivos, se reducen los riesgos de prácticas ilícitas y se promueve la integridad en la gestión institucional.

En resumen, la importancia de estos mecanismos radica en su capacidad para impulsar mejoras en el rendimiento, optimizar procesos, fortalecer metas institucionales, asegurar la integridad financiera y combatir la corrupción.

Componentes del Control Interno.

- a) **El Ambiente de Control:** Está referido a la agrupación de forma integral de las disposiciones y mecanismos que forman los fundamentos respectivos en una organización. Con el propósito de poder aplicarlo en la entidad, es esencial considerar la inclusión de normas de conducta, destacando principios fundamentales como transparencia y la veracidad. En este contexto, se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

Normas de Conducta: establecimiento de normas éticas y de integridad que orienten el buen desempeño y las actitudes de los responsables de conducir la entidad. Esto proporciona un marco ético sólido que guía las acciones y decisiones en todos los niveles.

Principios de Integridad: La integridad, como principio fundamental, debe impregnar todas las acciones y operaciones de la organización. La coherencia entre los principios y las prácticas diarias es esencial para fortalecer el ambiente de control.

Valores Éticos: La incorporación de valores éticos sólidos en todas las operaciones y decisiones. Estos valores deben reflejar el compromiso de la organización con la transparencia, la responsabilidad y el respeto en todas las interacciones internas y externas.

Tareas de Supervisión: La implementación de procesos efectivos de supervisión que aseguren la conformidad con las normas y principios establecidos. La supervisión debe ser proactiva y orientada a prevenir desviaciones antes de que se conviertan en problemas significativos.

Estructura Orgánica Alineada: La alineación de la estructura orgánica con los objetivos de la organización. Una estructura clara y coherente facilita la asignación adecuada de responsabilidades y promueve la eficiencia en el logro de metas.

Atracción, Desarrollo y Retención de Personal Competente: La implementación de procesos a fin de seleccionar a quienes laboran con eficiencia cuyos servicios favorecen la buena marcha de la entidad. Esto implica no solo la contratación de individuos cualificados, sino también su desarrollo

continuo y la implementación de medidas de desempeño y incentivos que fomenten la excelencia.

En resumen, el ambiente de control efectivo se construye sobre normas sólidas, principios éticos, valores arraigados, supervisión efectiva y una estructura organizativa alineada con los objetivos. Además, la gestión del personal juega un papel crucial en la creación de un ambiente propicio para el control interno exitoso.

Evaluación del Riesgo:

Se subraya la importancia de llevar a cabo un proceso continuo de evaluación de riesgos respaldado por objetivos claramente definidos. El enfoque en el reconocimiento y evaluación de riesgos tiene como objetivo prevenir fraudes y salvaguardar el sistema de control interno.

Principios para la Evaluación de Riesgos:

Entre los principios destacados se encuentran la necesidad de establecer mecanismos precisos, a fin de evitar contingencias que puedan afectar dichos propósitos, el reconocimiento del fraude como parte integral para poder evaluar los riesgos, y el seguimiento constante de las variaciones que puedan generar impactos en este tipo de mecanismos (SCI).

Actividades de Control:

Son las acciones y procesos que una organización lleva a cabo para garantizar que sus operaciones y recursos se gestionen de manera eficiente y efectiva. Estas actividades son parte integral de la gestión empresarial y están

diseñadas para asegurar que la organización alcance sus objetivos y se adhiera a sus políticas y estándares.

Estos elementos, en su conjunto, contribuyen a fortalecer la capacidad de sus operaciones, siendo el objetivo el de garantizar que la organización opere de manera eficiente, ética y en cumplimiento con todas las normativas pertinentes.

Principios para Actividades de Control:

Estos principios subrayan la importancia de definir y desarrollar actividades de control, asegurando que los controles respalden la consecución de objetivos institucionales. Además, se destaca la necesidad de implementar estas actividades mediante mecanismos y disposiciones.

Información y Comunicación:

Este factor cumple como propósito mejorar las operaciones efectuadas mediante la adquisición y empleo de datos importantes y esenciales. Asimismo, destaca la importancia de la comunicación, tanto interna como externa, con el propósito de brindar respaldo a las actividades que se desarrollan (SCI).

Principios para Información y Comunicación:

Se resalta la relevancia de contar con información de calidad y una comunicación interna efectiva como principios fundamentales para respaldar las actividades efectuadas respecto al tema.

Actividades de Supervisión del Control Interno:

Estas actividades son descritas como un conjunto de acciones relacionadas con el autocontrol que deben integrarse en las etapas y operaciones de supervisión de la organización. Se enfatiza la importancia de la evaluación continua y la comunicación de dificultades en el control interno.

Principios para Supervisión del Control Interno:

Se mencionan principios esenciales, como evaluar y verificar las actividades u operaciones de manera efectiva de cualquier dificultad encontrada en dicho control.

Relación entre Componentes:

Se destaca que estos elementos están interconectados y diseñados para garantizar la eficacia y eficiencia del control interno. En términos generales, la descripción ofrece una visión completa respecto a las disposiciones y mecanismos aplicados al desarrollo de dichas actividades, resaltando su importancia para el funcionamiento efectivo de las organizaciones.



Figura 1

Componentes del Control Interno

Esta referido a los procesos, mecanismos y normativas implementadas en una entidad para poder garantizar el éxito de la gestión de tal forma que puedan realizarse eficientemente y se desarrollen de acuerdo con las normas establecidas. Desde una perspectiva concreta, debemos tener en cuenta además conceptos relacionados con el control interno:

- a) **Segregación de funciones:** Esta práctica implica dividir las responsabilidades y tareas en diferentes roles dentro de la organización para evitar conflictos de intereses y prevenir fraudes.
- b) **Políticas y Procedimientos Claros:** Establecer políticas y procedimientos escritos y claros para todas las actividades clave de la organización. Esto proporciona una guía consistente para los empleados y reduce la posibilidad de errores.

- c) **Supervisión y Monitoreo:** La supervisión constante de las operaciones y la evaluación regular del resultado los cuales permiten identificar desviaciones y problemas en etapas tempranas. Esto permite tomar medidas correctivas de manera oportuna.
- d) **Auditorías Internas:** Son exámenes y evaluaciones de documentaciones contables y financieros, y cumplimiento normativo. Ayudan a identificar áreas de mejora y riesgos potenciales.
- e) **Evaluación de Riesgos:** Reconocimiento y evaluación de los riesgos afrontados por la entidad es esencial para desarrollar estrategias de control interno efectivas. Esto permite enfocar los recursos en las áreas de mayor riesgo.
- f) **Tecnología y Automatización:** Utilizar sistemas y herramientas tecnológicas para automatizar procesos puede mejorar la eficiencia y reducir los errores humanos. Sin embargo, es importante implementar controles para garantizar la integridad y seguridad de los sistemas.
- g) **Cultura Organizacional:** Una cultura de ética y responsabilidad es fundamental para el éxito del control interno. Los valores organizacionales influyen en cómo los empleados perciben y cumplen con los controles establecidos.
- h) **Capacitación y Concienciación:** Proporcionar capacitación regular a los empleados sobre los procedimientos de control interno y su importancia puede fortalecer su comprensión y compromiso.
- i) **Comunicación Transparente:** Mantener una comunicación abierta entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos ayuda a compartir información relevante sobre los procesos y los resultados, lo que a su vez mejora la eficacia del control.

- j) **Retroalimentación y Mejora Continua:** Recopilar comentarios y opiniones de los empleados sobre los procesos de control interno puede revelar áreas que necesitan mejoras, y de esta manera poder brindar la relevancia y eficacia de los controles.
- k) **Cumplimiento Normativo:** Verificar y control que las operaciones se estén efectuando adecuadamente de acuerdo a las normas que lo rigen, es una parte esencial del control interno, especialmente en industrias altamente reguladas.
- l) **Evaluación externa:** En algunos casos, traer expertos externos para evaluar el control interno puede proporcionar una perspectiva objetiva y recomendaciones valiosas.

En resumen, se puede sostener que es un componente crítico de la gestión y el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Implementar prácticas concretas que aborden aspectos como la supervisión, la transparencia, la mitigación de riesgos y la mejora continua puede contribuir significativamente a su éxito a largo plazo

2.2.2. Gestión de contrataciones

Según Nunja (2015), las contrataciones representan procesos que formalizan la obtención de servicios y de bienes adecuadamente y de manera oportuna para el estado. Para lograr esto, es necesario llevar a cabo una agrupación de actividades, mecanismos administrativos y legales que son necesarias para que los diferentes departamentos o áreas alcancen sus objetivos y metas. En este proceso, la oficina de abastecimiento desempeña un papel crucial al intervenir en las gestiones necesarias

- a) Álvarez (2011) identifica las siguientes funciones en la gestión de contrataciones:
- b) Organización de los bienes y contratación de servicios que se brindan.
- c) Mantener y monitorear actualizados los registros procesos de contratación, así como las documentaciones correspondientes.
- d) Los expedientes de contrataciones deben recopilarse y controlarse para posteriormente archivarlos.
- e) Desarrollar controles en colaboración con la oficina de asesoría jurídica en concordancia con las disposiciones pertinentes.
- f) Emitir la orden de compra y de servicios para la adquisición de bienes y servicios.
- g) El seguimiento de la documentación pertinente debe controlarse y hacer el respectivo seguimiento.
- h) Elaborar los dictámenes pertinentes hacia el órgano de control respectivo.
- i) Registrar adecuadamente los documentos que proporcionen las garantías de bienes y servicios y obras contratos.

La gestión de contrataciones en cualquier entidad gubernamental, es un proceso crítico que debe llevarse a cabo de manera transparente, eficiente y legalmente sólida. Este proceso considera partiendo desde el reconocimiento de los requerimientos, pasando por seleccionar a los proveedores y la ejecución de los contratos, hasta la evaluación de los resultados.

Aquí, analizamos algunos aspectos clave que debe realizar la entidad para que su gestión sea eficiente y ordenada:

- **Transparencia y Equidad:** Dado que la salud pública es una responsabilidad crucial, la transparencia en el proceso de contratación es fundamental para

generar confianza en la comunidad y en los proveedores. Los procedimientos de licitación y selección deben ser abiertos, imparciales y estar disponibles para el escrutinio público.

- **Normativas y Legalidad:** La gestión de contrataciones en el sector público debe adherirse rigurosamente a las leyes y regulaciones establecidas para evitar casos de corrupción y favorecimiento indebido. Cumplir con los procedimientos legales asegura la integridad de las adquisiciones.
- **Planificación Estratégica:** Identificar las necesidades a corto y largo plazo es esencial para una gestión de contrataciones eficaz. Esto implica la determinación de los recursos necesarios y la definición de las especificaciones técnicas y funcionales.
- **Selección de Proveedores:** La elección de proveedores debe basarse en criterios objetivos y relevantes, como la capacidad técnica, la experiencia previa y la calidad de los productos o servicios ofrecidos.
- **Procesos de Licitación:** La licitación debe ser un proceso competitivo y abierto. Esto puede implicar licitaciones públicas o restringidas, dependiendo de la complejidad de los contratos.
- **Evaluación de Propuestas:** Las propuestas de los proveedores deben ser evaluadas en función de los criterios predefinidos en los documentos de licitación. La evaluación debe ser imparcial y documentada.
- **Contratación y Ejecución:** Una vez seleccionados los proveedores, los contratos deben establecer claramente los términos y condiciones, los plazos y las obligaciones de ambas partes. La supervisión y seguimiento durante la ejecución son esenciales para garantizar el cumplimiento y la calidad.

- **Prevención de Conflictos de Interés:** La dirección regional debe garantizar que no haya conflictos de intereses en el proceso de contratación. Los empleados involucrados en la toma de decisiones no deben tener intereses personales o económicos en los proveedores seleccionados.
- **Evaluación de Resultados:** Después de la ejecución de los contratos, es importante evaluar si se lograron los resultados esperados. Esto permite identificar áreas de mejora y asegurar la rendición de cuentas.
- **Capacitación y Desarrollo:** Los responsables involucrados en la gestión de contrataciones deben recibir capacitación periódica sobre las normas, reglamentos y mejores prácticas vinculadas con este proceso.
- **Gestión de Riesgos:** Identificar y mitigar los riesgos asociados con los proveedores, los plazos y otros factores es esencial para evitar problemas durante la ejecución de los contratos.
- **Rendición de Cuentas y Auditorías:** La dirección regional debe ser responsable ante la comunidad y las autoridades superiores. Las auditorías externas o internas pueden evaluar la integridad y eficacia de los procesos de contratación.

En resumen, la gestión de contrataciones en la entidad debe ser un proceso cuidadosamente estructurado, guiado por la legalidad y la transparencia, y orientado hacia el cumplimiento de las necesidades de atención médica de la población.

2.3. Bases filosóficas

2.3.1 Filosofía Del Control Interno

Se refiere a los principios y valores fundamentales que guían el diseño, la implementación de las operaciones de una organización. El control interno se centra en proporcionar un marco estructurado que ayuda a brindar la garantía necesaria para el cumplimiento de los propósitos institucionales y que sean eficiente y efectiva, cumpliendo todas las disposiciones, y se mitiguen los riesgos significativos.

Algunos aspectos clave de la Filosofía del Control Interno incluyen:

Integración en la Cultura Organizacional: La filosofía del control interno debe estar alineada con la cultura y los valores de la organización. Debe ser aceptada y respaldada en todos los niveles, desde la alta dirección hasta los empleados de base.

Enfoque Preventivo: El control interno se basa en un enfoque preventivo, buscando evitar problemas antes de que ocurran en lugar de simplemente detectar y corregir errores después de que hayan ocurrido.

Responsabilidad: Debe establecerse claramente quién es responsable de cada aspecto del control interno. Esto implica asignar roles y responsabilidades a los diferentes niveles y funciones dentro de la organización.

Evaluación Continua: La filosofía del control interno aboga por la evaluación continua de los sistemas de control para garantizar que sigan siendo efectivos y relevantes en un entorno empresarial en constante cambio.

Enfoque Holístico: Se busca abordar el control interno de manera integral, considerando todos los aspectos relevantes de la organización, incluyendo la gobernanza, la gestión de riesgos, los procesos operativos y la información financiera.

Cumplimiento Legal y Ético: La filosofía del control interno suele enfatizar el cumplimiento de leyes y regulaciones, así como la conducta ética en todas las operaciones de la organización.

La implementación efectiva de la filosofía del control interno puede contribuir significativamente a la eficiencia, la transparencia y la sostenibilidad a largo plazo de una organización. Además, puede ayudar a construir la confianza y a mitigar los riesgos asociados con las operaciones comerciales

2.3.2 Filosofía de la gestión de contrataciones

Esta referido a los principios fundamentales y la orientación estratégica que guían la forma en que una organización aborda el proceso de contratación de bienes, servicios o personal. Estos principios buscan asegurar que las contrataciones se efectúen de forma eficiente, ética, transparente y alineada con los propósitos y valores de la organización. Algunos elementos clave de la filosofía de la gestión de contrataciones incluyen:

Transparencia y Equidad: Se busca garantizar que el proceso de contratación sea transparente y justo, proporcionando a todos los interesados igualdad de

oportunidades para participar. La información sobre las oportunidades de contratación y los criterios de selección debe estar claramente comunicada.

Eficiencia y Efectividad: La filosofía de la gestión de contrataciones aboga por la eficiencia en los procedimientos y la adopción de las determinaciones, asegurando que la etapa de contratación se realice de manera oportuna y que se seleccione a los contratistas más adecuados para cumplir con los objetivos de la organización.

Gestión de Riesgos: Considera el reconocimiento y la gestión proactiva de los riesgos que se asocian a las contrataciones. Esto implica evaluar la solidez financiera de los contratistas, evaluar la calidad de los bienes o servicios brindados y mitigar cualquier riesgo potencial que pueda surgir durante el cumplimiento del contrato.

Integridad y Ética: La filosofía de la gestión de contrataciones se basa en la integridad y la ética. Busca prevenir prácticas corruptas y garantizar que todas las partes involucradas en el proceso actúen de manera ética y profesional.

Colaboración y Relaciones a Largo Plazo: Promueve la colaboración efectiva con los contratistas y busca establecer relaciones a largo plazo basadas en la confianza mutua. Esto puede incluir la comunicación abierta, la resolución de problemas conjunta y la retroalimentación continua.

Cumplimiento Normativo: La filosofía de la gestión de contrataciones destaca la importancia de dar cumplimiento a todas las normativas y determinaciones de la entidad en el proceso de contratación, incluyendo normativas locales e internacionales.

Optimización de Recursos: Busca la optimización de recursos financieros y humanos en las etapas de contratación, asegurando que los fondos se utilicen de manera eficaz y que el personal involucrado en la gestión de contratos tenga las habilidades necesarias.

En conjunto, la filosofía de la gestión de contrataciones contribuye a un enfoque sistemático y ético para la adquisición de bienes, servicios o talento, garantizando que se logren los resultados deseados de manera transparente y eficiente.

La intersección entre los aspectos filosóficos y la gestión de contrataciones, en la entidad, abre un campo de reflexión que abarca desde la ética hasta la epistemología y la responsabilidad social.

Aquí exploramos algunos de estos aspectos:

- **Ética y Transparencia:** Desde una perspectiva filosófica, la ética desempeña roles esenciales en la gestión de contrataciones. La búsqueda de la verdad y la justicia en la asignación de recursos y contratos implica una responsabilidad ética. La transparencia en los procesos de contratación se alinea con el imperativo ético de actuar de manera honesta y abierta.
- **Integridad y Confianza:** La confianza es un valor esencial en la administración pública y en la relación con los proveedores. La gestión de contrataciones debe

estar enraizada en la integridad, lo que implica la coherencia entre los valores y las acciones.

La filosofía resalta la trascendencia de la congruencia moral y la construcción de confianza a través de acciones íntegras.

- **Responsabilidad Social y Justicia:** La asignación de contratos en el ámbito de la salud tiene un impacto directo en la sociedad. La filosofía de la responsabilidad social sugiere que las decisiones deben tener en cuenta no solo los intereses de la organización, sino también el bienestar general de la comunidad. La justicia distributiva, un concepto filosófico, entra en juego al considerar cómo los recursos se distribuyen equitativamente para satisfacer las necesidades de todos.
- **Epistemología y Conocimiento:** La toma de decisiones en la gestión de contrataciones requiere información precisa y confiable. Desde una perspectiva filosófica, se puede argumentar que el conocimiento es esencial para tomar decisiones informadas y éticas. La búsqueda de la verdad y la validación de la información son aspectos epistemológicos que influyen en la gestión de contrataciones.
- **Riesgo e Incertidumbre:** La filosofía contempla la naturaleza de la incertidumbre y el riesgo en la toma de decisiones. En la gestión de contrataciones, hay elementos de incertidumbre en cuanto a la calidad de los proveedores, los resultados y otros factores. La evaluación de riesgos desde una perspectiva filosófica puede influir en cómo se abordan estos elementos en la toma de decisiones.

- **Participación Ciudadana y Democracia:** La filosofía política puede arrojar luz respecto a la importancia de la participación ciudadana en la gestión pública. La gestión de contrataciones puede ser vista como un proceso democrático en el que la comunidad tiene un interés legítimo. La filosofía destaca la importancia de dar voz a los afectados por las decisiones.
- **Agencia y Responsabilidad Individual:** Los individuos involucrados en la gestión de contrataciones también enfrentan cuestiones filosóficas. La ética de la agencia se relaciona con la responsabilidad individual de tomar decisiones moralmente justificables. Los líderes y empleados de la dirección regional deben considerar cómo sus acciones impactan en la comunidad y en sus propias responsabilidades éticas.

En última instancia, la gestión de contrataciones en la entidad es un campo donde los aspectos filosóficos se entrelazan con la toma de decisiones prácticas. La ética, la responsabilidad social, la transparencia y otros conceptos filosóficos pueden enriquecer la forma en que se aborda este proceso, asegurando que se tome en cuenta el bienestar de la comunidad y se actúe con integridad y coherencia moral.

2.4. Definición de términos básicos

Bienes:

Se refiere a los objetos o propiedades tangibles que posee una persona o entidad. Pueden incluir productos, posesiones, o cualquier activo material que tenga valor económico.

Concurso Público:

Es un proceso mediante el cual las entidades gubernamentales o privadas solicitan propuestas de proveedores o contratistas interesados para obtener o adquirir bienes o servicios. Se lleva a cabo de forma abierta y transparente, permitiendo la participación de múltiples interesados.

Contratación Directa:

Es un proceso mediante el cual una entidad selecciona directamente a un proveedor o contratista para la provisión de bienes o servicios, sin pasar por un proceso de licitación. Puede justificarse en situaciones específicas y está sujeta a normativas particulares.

Contratista:

Es una persona o entidad que ha sido contratada para realizar un trabajo específico. En el contexto de la construcción, el término está referido a aquellos que ejecutan proyectos bajo un contrato con el cliente.

Contrato:

Es la coordinación entre 2 ó más personas de forma legal que establece los términos y condiciones para realizar una acción específica. Puede ser escrito o verbal y detalla las obligaciones y derechos de cada parte.

Control:

En el contexto organizativo, se refiere a las acciones y medidas adoptadas para garantizar que los procesos y acciones efectuadas en concordancia a los propósitos establecidos.

Gestión de Contrataciones:

Involucra la planificación, ejecución y supervisión de todas las fases que se asocian a la contratación de bienes o servicios, garantizando la transparencia, eficiencia y cumplimiento de normativas establecidas.

Función:

Se refiere a una tarea específica o rol dentro de una organización que contribuye a la consecución de los objetivos generales. Puede abordar áreas como finanzas, recursos humanos, ventas, entre otras

Licitación Pública:

Es un proceso competitivo y abierto en el cual diferentes proveedores presentan propuestas para la adjudicación de un contrato. Se utiliza comúnmente en compras gubernamentales para garantizar la transparencia y competencia.

Proveedor:

Es una entidad o individuo que suministra bienes o servicios a otra entidad o cliente. Puede ser parte fundamental en procesos de abastecimiento y contratación.

Riesgo:

Se encuentra referido a las probabilidades de que pueda ocurrir algún acontecimiento no esperado que pueda afectar negativamente los objetivos y resultados de una organización.

Segregación de Funciones:

Es un principio de control interno que consiste en distribuir una serie de actividades y responsabilidades que eviten los conflictos de interés para la prevención de fraudes. Busca asegurar que ninguna persona tenga control total sobre un proceso

2.5. Hipótesis de la investigación**2.5.1. Hipótesis general**

El control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

- El control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia al ambiente de control.
- El control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a la evaluación de riesgos.
- El control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de control.
- El control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de información y comunicación.
- El control interno tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, en referencia a las actividades de supervisión y monitoreo.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>VI: Control interno</p> <p>Se refiere al conjunto completo de acciones de administración llevadas a cabo por el responsable, empleados y colaboradores de una entidad, con el propósito de gestionar de manera integral los riesgos asociados a las operaciones. Este proceso está diseñado con la finalidad de proporcionar una seguridad razonable de que la entidad logrará satisfactoriamente sus objetivos. En esencia, se trata de una gestión dirigida a la minimización de riesgos, según la Contraloría General de la República.</p>	<p>Secuencia de medidas previas, simultáneas y de verificación posterior llevadas a cabo por la entidad, con el propósito de garantizar una administración adecuada de sus recursos, bienes y operaciones.</p>	<p>D1. Ambiente de control D2. Evaluación de Riesgos D3. Actividades de Control D4. Información y comunicación D5. Actividades de supervisión del control interno</p>	<p>-Valores éticos -Riesgos -Aspectos filosóficos -Manejo de cambios -Sistema de cambios -Procedimientos -Información -Sistemas integrados</p>
<p>VD: Gestión de contrataciones</p> <p>Conjunto de procedimientos destinados a poner en práctica un contrato con el fin de proporcionar bienes, servicios, consultorías u obras, con el objetivo de permitir que la institución pública cumpla con sus funciones</p>	<p>Conjunto de procedimientos a través de los cuales la entidad elige a la persona natural o jurídica que presente la propuesta más favorable para la contratación de bienes, servicios y ejecución de obras, con el objetivo de satisfacer sus necesidades.</p>	<p>D1. Tipos de contratación D2. Etapas de la contratación</p>	<p>Procesos de contrataciones Realizadas conforme al tipo de contratación. Cantidad de personal en el área de contrataciones según el tipo de contratación. Capacitación del personal en el área de contrataciones. Cumplimiento de los plazos previstos en los procesos de contratación. Secuencia adecuada de las etapas de contratación de acuerdo con la legislación correspondiente. Montos de obras adjudicadas en conformidad con la ley de contrataciones. Cumplimiento de los plazos establecidos por la ley en las diferentes etapas del proceso de contrataciones. Número de procesos impugnados.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Capítulo III

Metodología

3.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación

El estudio es aplicado, dado que tratamos que las bases teóricas aplicarlos a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, asimismo logran un impulso al desarrollo económico, así como solucionar problemas sociales.

Nivel de investigación

En este estudio han sido considerado el nivel descriptivo en relación a las variables analizadas, explicativa al plantear las hipótesis, así como correlacional dado que pretende establecer las correlaciones entre las variables procesadas.

Diseño

Se tiene una investigación con diseño no experimental, toda vez que ha sido efectuado sin manipular de forma deliberada las variables en estudio, observando los fenómenos conforme en el contexto y después proceder a su análisis.

Enfoque

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un conocimiento objetivo a partir de procesos deductivos y con el apoyo de las estadísticas descriptivas e inferenciales, se pueda contrastar la prueba de hipótesis formuladas.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Al respecto se precisa definirla estadísticamente toda vez que, está formada por un conjunto individuos que laboran de forma directa en la gestión de contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias, presentando características comunes.

Tabla 2.

Población y tamaño de muestra

Nº	Regimen Laboral	Apellidos y Nombres	Dependencia / Establecimiento	DNI	Condicion Laboral	CARGO
1	1057	ACUÑA CARREÑO CARLOS RODOLFO	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15758565	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
2	1057	AGUIAY CASTAÑEDA JORGE ALBERTO	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	07250207	CAS	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO
3	1057	ALARCON CLAROS RODNY CRISTIAMS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	42891443	CAS	PSICOLOGO(A)
4	1057	ALBERTO JIMENO NELLY SONIA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	42011455	CAS	TECNICO EN FARMACIA
5	1057	ALTA LIVIA JHONATAN MITCHEL	150401201 - CS CANTA	72187800	CAS	MEDICO
6	1057	ALVARADO GARCIA JAVIER ENRIQUE	150407302 - PS YANGAS	41813136	CAS	VIGILANTE
7	1057	ALOR GALLEGOS ULISES VALENTINO	150117008 - D.E. SALUD AMBIENTAL	73605236	CAS	AUXILIAR DE LIMPIEZA
8	1057	ANGULO PALACIOS JOHANS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	16023250	CAS	CLINICO
9	1057	APAZA RAMOS JANET NIEVES	150407301 - PS TRAPICHE	10816707	CAS	OBSTETRIZ
10	1057	AQUINO LOPEZ MARIA JANET	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15728678	CAS	ESPECIALISTA FINANCIERO
11	1057	ARTESANO HAGAMA ESMERALDA NATHALI	150401201 - CS CANTA	72094552	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
12	1057	ATUNCA SERNAQUE DANAE OLIMPIA	150401201 - CS CANTA	70434086	CAS	OBSTETRIZ
13	1057	BALDEON BLANCO ANGELA FELICITA	150401401 - PS SAN JOSE	15283823	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
14	1057	BAZALAR LA ROSA LUISA ELENA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	46660187	CAS	TECNICO EN FARMACIA
15	1057	BERNAL ESPICHAN EDGAR JOAN	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	42391623	CAS	PILOTO DE AMBULANCIA
16	1057	BLANCO CARHUAYAL GLADYS MANUELA	150401201 - CS CANTA	44570685	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
17	1057	BOHORQUEZ FERNANDEZ HELGA LUZ	150401201 - CS CANTA	15283773	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
18	1057	BRAMON CARRASCO GLORIA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15613372	CAS	COORDINADOR
19	1057	BRAVO REQUEJO NATHALY AURORA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	70937285	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
20	1057	CABRERA ARAMBURU MILAGROS CONSUELO	150117001 - OFICINA LOGISTICA	45994096	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
21	1057	CACERES GUERRA BRENDA MARIA	150401201 - CS CANTA	44524927	CAS	MEDICO
22	1057	CAMPOS VALLADARES MIRIAN ESTHER	150117014 - OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO E	47448369	CAS	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A
23	1057	CARHUATANTA MEDRANO SOLEDAD CECILIA	150401201 - CS CANTA	46797428	CAS	ENFERMERA(O)
24	1057	CARLOS INGA KATHERINE	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	42032753	CAS	MEDICO
25	1057	CARPIO ESTUPIÑAN VIOLETA ELIZABETH	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	42176182	CAS	MEDICO
26	1057	CARREÑO MINAYA GIANELLA ELIANNE	150117013 - OFICINA EJECUTIVA DE GESTION Y DESA	72636529	CAS	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A
27	1057	CARRERA JESUS JHON BONIER	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	73018790	CAS	PSICOLOGO(A)
28	1057	CASTILLEJO MELGAREJO BERNALDO SALOMON	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	41963191	CAS	TECNICO EN LABORATORIO CLINICO
29	1057	CASTRO PALACIOS RICHARD	150401201 - CS CANTA	46186293	CAS	ENFERMERA(O)
30	1057	CASTRO SEGURA ELENA CLAUDIA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	41080695	CAS	PSICOLOGO(A)
31	1057	CAVERO MELENDEZ SILVIA PATRICIA	150409201 - PS CULLHUAY	47190032	CAS	OBSTETRIZ
32	1057	CISNEROS MORAN VERONICA MARIELA	150407301 - PS TRAPICHE	45524550	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
33	1057	COLLANTES PALMA YESSICA MELISSA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	45473561	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
34	1057	CONEJO PATRICIO JULISSA ENITH	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	41747601	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
35	1057	CORONADO CARBAJAL LIDIA SABINA	150407301 - PS TRAPICHE	40952883	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
36	1057	CORTEZ ABAD HENRY ROBESPIERRE	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	43612196	CAS	VIGILANTE
37	1057	CRUZ RIMACHI VICTOR FELIPE	150407301 - PS TRAPICHE	15292656	CAS	VIGILANTE
38	1057	CHORRILLOS BALVIN YESICA YASMIN	150401201 - CS CANTA	48447199	CAS	PROMOTOR(A)
39	1057	DE LA CRUZ MORENO ROXANA GLICERIA	150401201 - CS CANTA	41886252	CAS	ENFERMERA(O)
40	1057	DIAZ CHILET LILIANA JANET	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15685598	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
41	1057	DIAZ CHIRA LUIS FELIPE	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	32783680	CAS	VIGILANTE
42	1057	DIAZ DAVALOS ROSSANA MAGALLY	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	43780193	CAS	VIGILANTE

43	1057	DIAZ ROJAS NANCY ANDREA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15603045	CAS	TRABAJADOR DE SERVICIO
44	1057	DOMINGUEZ DE LOS SANTOS JOAM ENRIQUE	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	41118424	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
45	1057	DURAN TOLEDO MARILDA CELIA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	42425253	CAS	MEDICO
46	1057	ESPINOZA BARDALES LESLY EDITH	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	71087801	CAS	ENFERMERA(O)
47	1057	ESPINOZA CONDOR HEYDI GIAJARA LUBITZA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	47414865	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
48	1057	ESPINOZA ESPINOZA LUZ SILVANA	150401201 - CS CANTA	45000512	CAS	ENFERMERA(O)
49	1057	ESPINOZA VASQUEZ JOHANNY SOLANGEL	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	42913212	CAS	PSICOLOGO(A)
50	1057	FLORES ASTOCCONDOR LISBETH	150401201 - CS CANTA	43436269	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
51	1057	GARCIA CALERO GIANCARLO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	42227282	CAS	CIRUJANO DENTISTA
52	1057	GARCIA CALERO SANDRA DOLINDA	150401201 - CS CANTA	44350928	CAS	ODONTOLOGO(A)
53	1057	GARCIA ROMERO JOSE JORGE	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15761637	CAS	OBSTETRA
54	1057	GARCIA SIFUENTES VICTOR RAUL	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	40742103	CAS	VIGILANTE
55	1057	GIRON QUISPE MARIA ISABEL	150401201 - CS CANTA	73180314	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
56	1057	GOMERO ESPINO ALICIA ARACELLI	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	40157368	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
57	1057	GONZALES OBISPO GUSTAVO ALFREDO	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	41334337	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
58	1057	GRADOS MALPARTIDA LEONILA IRENE	150407302 - PS YANOGAS	15292166	CAS	TRABAJADOR DE SERVICIO
59	1057	GRIMAREY ANTUNEZ POLO RUBEN	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15854213	CAS	CHOFER
60	1057	GUERRERO HUERTAS HENRY GROWER	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15758489	CAS	CHOFER
61	1057	GUERRERO VALENCIA BRENDA ISABEL	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	71825983	CAS	ENFERMERA(O)
62	1057	GUEVARA GOMEZ ANGEL HUGO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15611624	CAS	VIGILANTE
63	1057	GUTIERREZ USARTE BHETSY YOSSELIN	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	46790383	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
64	1057	HENRIQUEZ OSORIO MILUSKA GIOVANA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	45224513	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
65	1057	HUIJAR PABLO MARLENE ESTHER	150117007 - D.E. MEDICAMENTOS INSUMOS Y DRUGAS	15733782	CAS	TECNICO DE FARMACIA
66	1057	HILARIO FUERTES DEYBIS EDUARDO	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	40454906	CAS	CHOFER
67	1057	HUAMANCHUMO PRADO WILLIAM JOHNNY	150117008 - D.E. SALUD AMBIENTAL	47150084	CAS	ING. INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
68	1057	HUAYANAY REQUIS CARLOS ENRIQUE	150401201 - CS CANTA	15283758	CAS	VIGILANTE
69	1057	HURTADO QUINTO MELIDA MILAGROS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	40448866	CAS	QUIMICO FARMACEUTICO
70	1057	IGLESIAS SOTO ANDHY RONALDO	150117008 - D.E. SALUD AMBIENTAL	72658963	CAS	AUXILIAR DE LIMPIEZA
71	1057	IMAN SANDOVAL MANUEL JUAN	150407301 - PS TRAPICHE	06823146	CAS	TRABAJADOR DE SERVICIO
72	1057	IZAGUIRRE HERNANDEZ HECTOR WILLIAMS	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	40736845	CAS	MEDICO
73	1057	JIMENEZ MELGAREJO MARLUZ VALERIA	150117002 - OFICINA ECONOMIA	72970026	CAS	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A
74	1057	KAWASAKI FERNANDEZ EVA MARTINA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	08451396	CAS	OBSTETRIZ
75	1057	LA ROSA CASIMIRO JORGE ARMANDO	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	45677430	CAS	VIGILANTE
76	1057	LAOS AREVALO JOSE CARLOS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15726773	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
77	1057	LAZARO LUCAS GRECIA ITALA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	46076380	CAS	ENFERMERA(O)
78	1057	LINO SILVESTRE JESSENA MERY	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	45738854	CAS	MEDICO
79	1057	LIVIA PEÑA CRIZI YOLANDA	150401201 - CS CANTA	45834802	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
80	1057	LOPEZ CANARENA MARITZA SUSANA	150401201 - CS CANTA	09048467	CAS	ENFERMERA(O)
81	1057	LUCERO HOYOS ANGELICA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	70781403	CAS	ENFERMERA(O)
82	1057	MADUEÑO LUYO MARISOL	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	40372787	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
83	1057	MANRIQUE CERNA HERNAN	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15586994	CAS	INGENIERO SANITARIO-PLAN PRSA
84	1057	MARCELO ROJAS RENZO DANIEL	150401201 - CS CANTA	70373434	CAS	TECNICO EN LABORATORIO CLINICO
85	1057	MARQUEZ SAAVEDRA ROBERT LUIS	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	41209212	CAS	PILOTO DE AMBULANCIA
86	1057	MATEO OLAZABAL FRANCISCO MIGUEL	150401201 - CS CANTA	43389398	CAS	MEDICO
87	1057	MAYO MARCOS ISABEL ANGELICA	150401201 - CS CANTA	41379384	CAS	OBSTETRIZ
88	1057	MAYTA HUACCHA DALIA MELISSA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	46786124	CAS	PSICOLOGO(A)
89	1057	MELGAREJO CAMACHO AGUEDA ALICIA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	40191948	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO

90	1057	MENA SANTA CRUZ JUAN MANUEL	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	15980464	CAS	VIGILANTE
91	1057	MEZA VASQUEZ KATHARINE MAYRA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	72354223	CAS	ENFERMERA(O)
92	1057	MINAYA HIGINO GIOVANNA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	40412680	CAS	ESPEC.LABORATORI
93	1057	MORALES PATRICIO ALFREDO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15733278	CAS	VIGILANTE
94	1057	MORALES PATRICIO PILAR	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	13694049	CAS	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO
95	1057	MORE VELASQUEZ ANALI GISELLA	150407302 - PS YANGAS	45159043	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
96	1057	NAVARRO INJANTE DAMIANA LUISA	150407301 - PS TRAPICHE	22060580	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
97	1057	NICHO FERNANDEZ MARTIN ALBERTO	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	46916516	CAS	PILOTO DE AMBULANCIA
98	1057	NUÑEZ CENTURION DANAEMARJORIE	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	45462085	CAS	OBSTETRIZ
99	1057	NUÑEZ ZAFAZU KEREN JACKELIN	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	76951169	CAS	PSICOLOGO(A)
100	1057	OSORO CRUZ HUMBERTO JOSSY	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	40864887	CAS	CHOFER
101	1057	OTAROLA IGOCHEA ANA MARIA	150401201 - CS CANTA	40893611	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
102	1057	OYOLA ANCO KATHERINE JANET	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	40893226	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
103	1057	OYOLA GARCIA OSWALDO DANIEL	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	07511251	CAS	OBSTETRIZ
104	1057	PABLO ASENSIOS OLIA FELICITAS	150401201 - CS CANTA	43841620	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
105	1057	PADILLA QUINTERREZ FRANCESCO CEANPIERE	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	70746628	CAS	MEDICO
106	1057	PANANA BERNAL LIZARDO ARMANDO	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	15594798	CAS	VIGILANTE
107	1057	PARDO SILVA DEYSI MARICRUZ	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	45650468	CAS	ESPEC.LABORATORI
108	1057	PEREDES SUAREZ VIRIAM	150410002 - PS HUAROS	80508292	CAS	TRABAJADOR DE SERVICIO
109	1057	PASTRANA OLIVARES HILDA ESTEFANIA	150409201 - PS CULLHUAY	46161813	CAS	TRABAJADOR DE SERVICIO
110	1057	PAZ JUAREZ SUSY STEPHANIE	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	43671727	CAS	MEDICO
111	1057	PERALES MUÑOZ STEPHANIE ROSA	150401201 - CS CANTA	44132874	CAS	MEDICO
112	1057	PEREDA PASQUEL MARIA LUZ	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	42484274	CAS	MEDICO
113	1057	PEREZ PASTRANA CRISTINA CONCEPCION	150401201 - CS CANTA	70362273	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
114	1057	PEREZ RIOS DIANA LUZ	150401201 - CS CANTA	44924992	CAS	NUTRICIONISTA
115	1057	PEREZ SIENRA THALIA PAOLA	150401201 - CS CANTA	77539396	CAS	ENFERMERA(O)
116	1057	POMA VELASQUEZ ROXANA MARIELA	150406303 - PS SAN BUENAVENTURA	41434936	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
117	1057	QUEZADA TAFAZONA LIZBETH DORILA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	44424254	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
118	1057	QUISPE UGALDE LLIS GILBERTO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15756317	CAS	CHOFER
119	1057	RAMIREZ LEON JEAN PIERRE	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	43733623	CAS	VIGILANTE
120	1057	RAMIREZ LUNA CHRISTIAN OMAR	150117001 - OFICINA LOGISTICA	41243742	CAS	CHOFER
121	1057	RAMIREZ RIOS JOSE CARLOS	150117007 - D.E. MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS	70927459	CAS	TECNICO COMPUTACION INFORMATI
122	1057	RAYELLO ASCAMA DE MATTIA LUISA ENCARNACION	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	21504830	CAS	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO
123	1057	REYES MITAC YESSSENIA	150401201 - CS CANTA	47554249	CAS	ENFERMERA(O)
124	1057	RIOS DIAZ CARLOS ADOLFO	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15765408	CAS	PILOTO DE AMBULANCIA
125	1057	RIOS YACHA LIZBETH	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	44457599	CAS	TECNOLOGO MEDICO ESPECIALIZ
126	1057	REGALADO ROMERO JESUS MANUEL	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	08153772	CAS	VIGILANTE
127	1057	RETAMOZO SILVESTRE IVAN WALTER	150401201 - CS CANTA	43074037	CAS	INFORMATI
128	1057	RETAMOZO SILVESTRE MIRIAM TEODORA	150401201 - CS CANTA	46975567	CAS	TECNICO EN ENFERMERIA
129	1057	REYES BALDEON INGRID CRISTEL	150407302 - PS YANGAS	44508339	CAS	DIGITADOR(A)
130	1057	REYES GRIMAREY MILAGROS AURORA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	43680378	CAS	ABOGADO(A)
131	1057	REYES HUJAYANAY CARLOS CESAR	150401201 - CS CANTA	41197088	CAS	CHOFER
132	1057	REYES TAFAZONA GREETY GONZALO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	44917690	CAS	PSICOLOGO(A)
133	1057	RODRIGUEZ ANGULO JOSE ENRIQUE	150407301 - PS TRAPICHE	44541601	CAS	CIRUJANO DENTISTA
134	1057	RODRIGUEZ BORJA ROSSY MARICELA	150117015 - OFICINA ORGANICO DE CONTROL INTERNO	47897100	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
135	1057	RODRIGUEZ CALERO CYNTHIA STEPHANNY	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	43147438	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERIA
136	1057	RODRIGUEZ TORRES RICARDO LEONCIO	150401201 - CS CANTA	04850254	CAS	MEDICO
137	1057	ROJAS LLANCO KATHERINNE VIVIANA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	44732846	CAS	MEDICO

138	1057	ROJAS OCHOA EDWIN	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	46512752	CAS	MEDICO
139	1057	ROJAS SILVESTRE IVAN LENN	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	41500846	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
140	1057	ROMERO CHIRITO JORGELUIS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	41019035	CAS	VIGILANTE
141	1057	ROSADIO RODRIGUEZ ALFREDO ALEXIS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	44170819	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
142	1057	ROSADIO RODRIGUEZ EDER ENRIQUE	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	70758834	CAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
143	1057	RUMALDO SAAVEDRA ELMER	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	10294668	CAS	CHOFER
144	1057	SAENZ YZAGUIRRE MARIA ELENA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	44308326	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERA
145	1057	SAMANAMU MAURICIO SANDRA GILIANA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15763778	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
146	1057	SANCHEZ CASTILLO JOSE ALBERTO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	40996297	CAS	INGENIERO DE SISTEMAS
147	1057	SANCHEZ SUAREZ WALTER DYORKAEFF	150401201 - CS CANTA	72161044	CAS	DIGITADOR(A)
148	1057	SANCHEZ VALERIO WILLIAM PORFIRIO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15744780	CAS	NUTRICIONISTA
149	1057	SANTA CRUZ GARCIA YANE TITANEA	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	46557093	CAS	TECNICO EN FARMACIA
150	1057	SERNAQUE MORALES MYALU DEYSI	150401201 - CS CANTA	72187022	CAS	ENFERMERA(O)
151	1057	SILVA MEDRANO LESLIE LISBETH	150407302 - PS YANGAS	47327957	CAS	TECNICO EN FARMACIA
152	1057	SILVESTRE HUAMAN ALBERTO JULIO	150401201 - CS CANTA	15282510	CAS	CHOFER
153	1057	SIMBRON SALVADOR MARIANA EDITH	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	43856954	CAS	PSICOLOGO(A)
154	1057	SIMEON DOMINGUEZ FREDY VIDAL	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	15611767	CAS	CHOFER
155	1057	SOLANO MOLINA HUGO LUIS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15725856	CAS	CHOFER
156	1057	TELLO ENCISO IRMA SOLEDAD	150407302 - PS YANGAS	42319717	CAS	TECNICO EN ENFERMERA
157	1057	TOLEDO RAMIREZ JORGELUIS	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	16006996	CAS	ESPEC.LABORATORI
158	1057	TORBIO HINOSTROZA ERIKA YASMIN	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	70067273	CAS	PSICOLOGO(A)
159	1057	TRUJILLO AGUIRRE GRACIELA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	43549450	CAS	TECNICO EN ENFERMERA
160	1057	URIBE VALLES VICTOR ABEL	150117017 - UNIDAD SERVICIOS GENERALES	41188677	CAS	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO
161	1057	VALLADARES ORTIZ NOEMI PATRICIA	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	43521651	CAS	LICENCIADO EN ENFERMERA
162	1057	VEGA BAZAN TORRES JESUS ZALATIEL	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	08336336	CAS	MEDICO
163	1057	VENTURA VALDIVIA JULIO ALBERTO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	15761394	CAS	TECNICO ADMINISTRATIVO
164	1057	VIDAL ARIAS JESUS ALFONSO	150117009 - D.E. SALUD INTEGRAL - ATENCION INTE	46763980	CAS	PSICOLOGO(A)
165	1057	YON APESTEGUI LUIS ALBERTO	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	45829355	CAS	ASISTENTE CONTABLE
166	1057	ZABALAGA AITTE DENISSE	150401201 - CS CANTA	73180883	CAS	ENFERMERA(O)
167	1057	ZAVAleta BRANCH HEYDDI JENNYFER	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	45001529	CAS	ENFERMERA(O)
168	1057	ZUÑIGA ANDRADE GERMAN JHONNY	150117006 - D.E. INTELIGENCIA SANITARIA - LABOR	09962848	CAS	CHOFER

Nota. Fuente: Oficina de Gestión de Contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima

Provincias.

3.2.2. Muestra

La población por ser superior a 168 integrantes, y asegurar el trabajo muestral para inferir sobre una población, utilizando la función estadística del muestreo aleatorio simple para poblaciones conocidas, se calcula el tamaño de muestra de la siguiente manera:

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

Donde:

z Con un nivel de confianza del 95% de confianza, el valor $z = 1.96$

p Proporción de éxito $p = 0.5$

q Proporción de fracaso $q = 0.5$

ε La proporción de error permisible $\varepsilon = 0.05$

n Tamaño de muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (168)}{(0.05)^2 (167) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} \cong 117.01$$

$$N = 118$$

La muestra tiene un tamaño de 118 personas que desarrollan sus actividades o tienen una relación directa con el proceso de Gestión de Contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica de la Observación No Participativa:

Esta técnica implica la observación de fenómenos, comportamientos o situaciones sin participar activamente en ellas. El observador se mantiene externo al escenario y registra datos de manera objetiva.

Puede ser útil para obtener información sobre comportamientos naturales en contextos específicos sin influenciar el entorno.

Entrevistas:

Las entrevistas son conversaciones planificadas y estructuradas entre el investigador y el entrevistado. Pueden ser estructuradas, semiestructuradas o abiertas, según el grado de flexibilidad en las respuestas permitidas.

Proporcionan información detallada y perspectivas subjetivas, permitiendo una comprensión más profunda de las vivencias y criterios de los integrantes de la muestra.

Análisis Documental:

Implica el estudio y análisis de documentos, registros, normativas y cualquier tipo de material escrito o visual relevante para la investigación.

Permite obtener información histórica, revisar políticas, leyes, informes y otros documentos que respalden o contextualicen la investigación.

Cuestionario de Encuesta:

Un cuestionario es un conjunto estructurado de preguntas diseñado para recopilar datos específicos de los participantes. Puede ser administrado de forma presencial, telefónica o en línea.

Se utiliza para recopilar datos cuantitativos de una muestra representativa, permitiendo el análisis estadístico y la identificación de patrones y tendencias.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Codificación de Datos:

- Implica asignar códigos numéricos o alfanuméricos a las respuestas obtenidas en el cuestionario. Este proceso facilita la entrada de datos en bases de datos electrónicas y su análisis posterior.
- Facilita la manipulación y organización de los datos, permitiendo una entrada más eficiente y precisa en programas de análisis estadístico.

Elaboración de la Base de Datos y Procesamiento de Datos:

- Implica la creación de una estructura organizada que almacene los datos codificados.
- El procesamiento de datos implica realizar cálculos, transformaciones y análisis estadísticos utilizando herramientas informáticas.
- Estos pasos son cruciales para preparar los datos para análisis, garantizando su consistencia y accesibilidad.

Uso de PC y Microsoft Excel:

- Se utilizará una computadora personal con el software Microsoft Excel para Windows. Excel es una herramienta de hoja de cálculo que facilita la entrada, manipulación y análisis de datos.
- Excel ofrece funciones versátiles para realizar cálculos estadísticos y generar gráficos, lo que simplifica el proceso de análisis.

Análisis Estadístico:

- Se llevará a cabo un análisis estadístico utilizando medidas de tendencia central (como la media y la mediana) y de variabilidad (como la desviación estándar y el rango intercuartílico). Se aplicará estadística inferencial, utilizando la prueba no paramétrica de la χ^2 para comparaciones.
- Estas técnicas permiten resumir y entender la distribución de los datos, así como realizar inferencias sobre la población basadas en la muestra.

Prueba de Correlación:

- Se realizará una prueba de correlación para evaluar la relación entre variables. La correlación mide la fuerza y dirección de la relación entre dos variables.
- Ayuda a identificar si existe una asociación entre variables y la dirección de esa asociación (positiva o negativa).

En resumen, estas técnicas son esenciales para llevar a cabo un análisis estadístico riguroso y comprender los patrones y relaciones presentes en los datos recolectados durante la investigación.

Capítulo IV

Resultados

4.1. Análisis de resultados

Tabla 3.

Conocimiento del manual de organizaciones y funciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	107	0.9068	90.68	107.00	90.68
no	9	0.0763	7.63	116.00	98.31
no sabe/no opina	2	0.0169	1.69	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

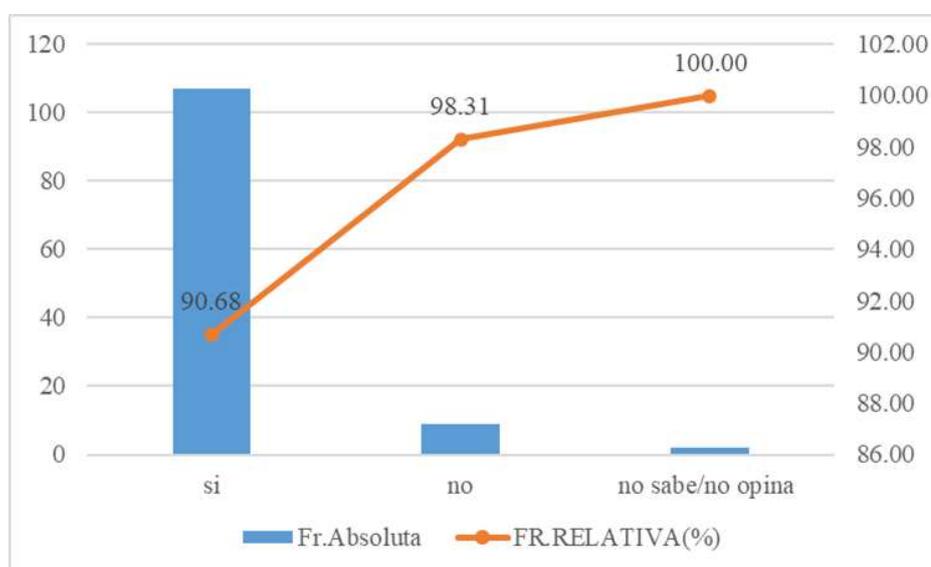


Figura 1. Conocimiento del manual de organizaciones y funciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 90.68% conoce sus funciones de acuerdo con el manual de organizaciones y funciones debidamente aprobado, el 7.63% señalan que no lo saben y el 1.69% no sabe/no opina

Tabla 4.

Manuales de procedimientos

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	85	0.7203	72.03	85.00	72.03
no	30	0.2542	25.42	115.00	97.46
no sabe/no opina	3	0.0254	2.54	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

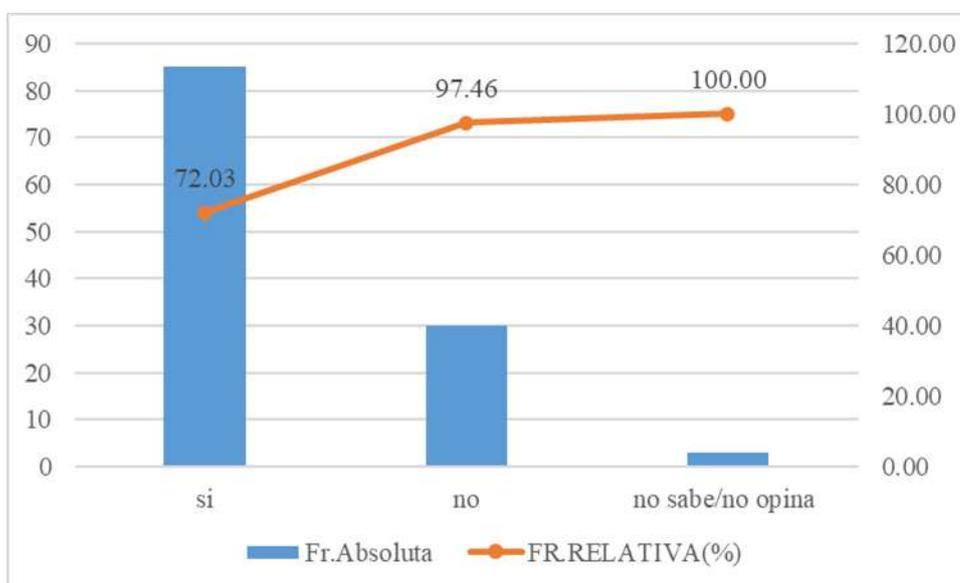


Figura 2. Manuales de procedimientos

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 72.03% afirman que si existen manuales de procedimientos con sus respectivos flujogramas de procesos, actividades y tareas que desarrolla, el 25.42% señalan que no lo tienen, y el 2.54% no sabe/no opinan.

Tabla 5.

Conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	57	0.4831	48.31	57.00	48.31
no	48	0.4068	40.68	105.00	88.98
no sabe/no opina	13	0.1102	11.02	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

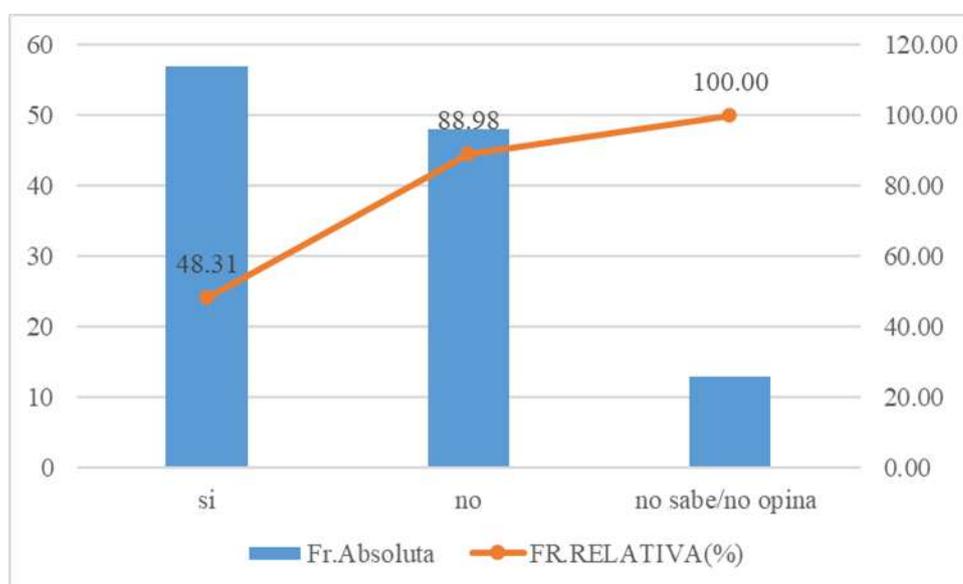


Figura 3. Conocimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 48.31% conocen la misión, visión, objetivos estratégicos de la entidad, el 40.68% no lo conocen y el 11.02% no saben/no opinan.

Tabla 6.

Aptitud del área de compras

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	85	0.7203	72.03	85.00	72.03
no	19	0.1610	16.10	104.00	88.14
no sabe/no opina	14	0.1186	11.86	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

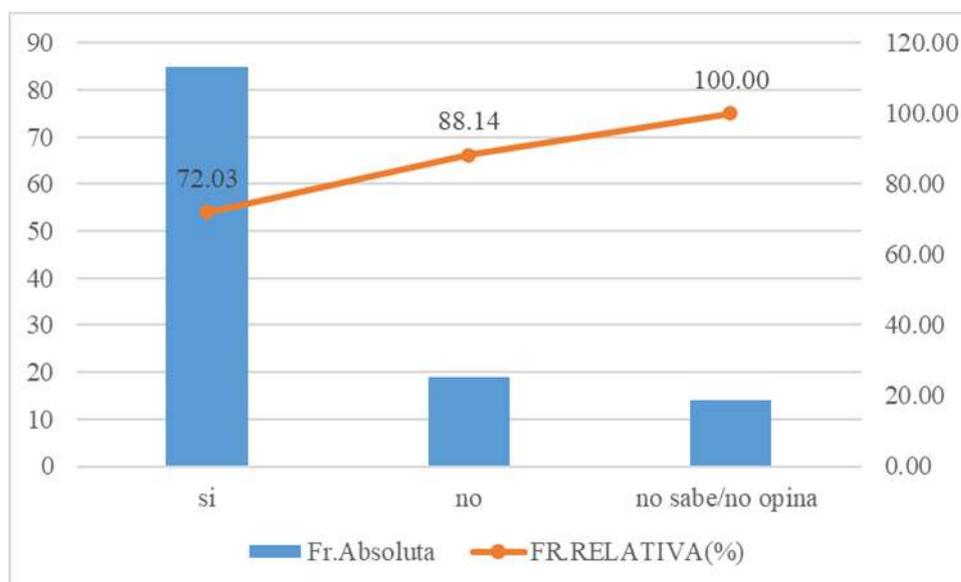


Figura 4. Aptitud del área de compras

Como consecuencia de las encuestas que se efectuaron, se puede apreciar que el 72.03% han sostenido que el área de compras demuestra interés en el apoyo y mantenimiento del control interno en la entidad mediante todas las disposiciones y normativas, el 16.10% al respecto sostienen que no, y el 11.86% no saben/no opinan.

Tabla 7.

Conocimiento de las normas de control interno

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	75	0.6356	63.56	75.00	63.56
no	27	0.2288	22.88	102.00	86.44
no sabe/no opina	16	0.1356	13.56	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

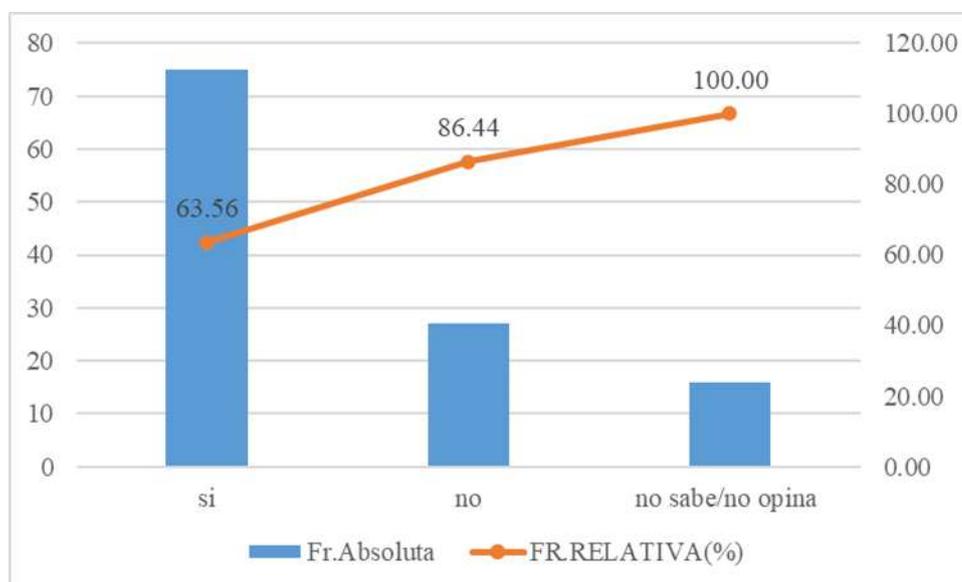


Figura 5. Conocimiento de las normas de control interno

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 63.56% han afirmado que conocen las disposiciones emitidos por el órgano de control respectivo, el 22.88% señalan que no y el 13.56% no saben/no opinan.

Evaluación de riesgos

Tabla 8.

Conocimiento de riesgos en los procesos

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	82	0.6949	69.49	82.00	69.49
no	25	0.2119	21.19	107.00	90.68
no sabe/no opina	11	0.0932	9.32	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

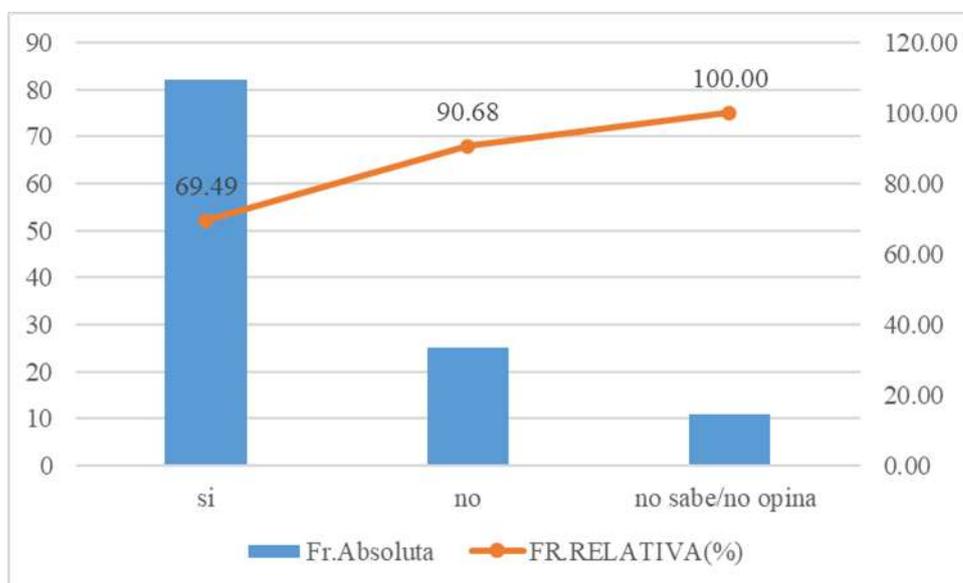


Figura 6. Conocimiento de riesgos en los procesos

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 69.49% señala conocer algún riesgo en los procesos y actividades de las contrataciones que se ejecuta en su área, el 21.19% señala no conocer y el 9.32% no saben/no opinan.

Tabla 9. De la identificación de riesgos en los procesos

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	68	0.5763	57.63	68.00	57.63
no	32	0.2712	27.12	100.00	84.75
no sabe/no opina	18	0.1525	15.25	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

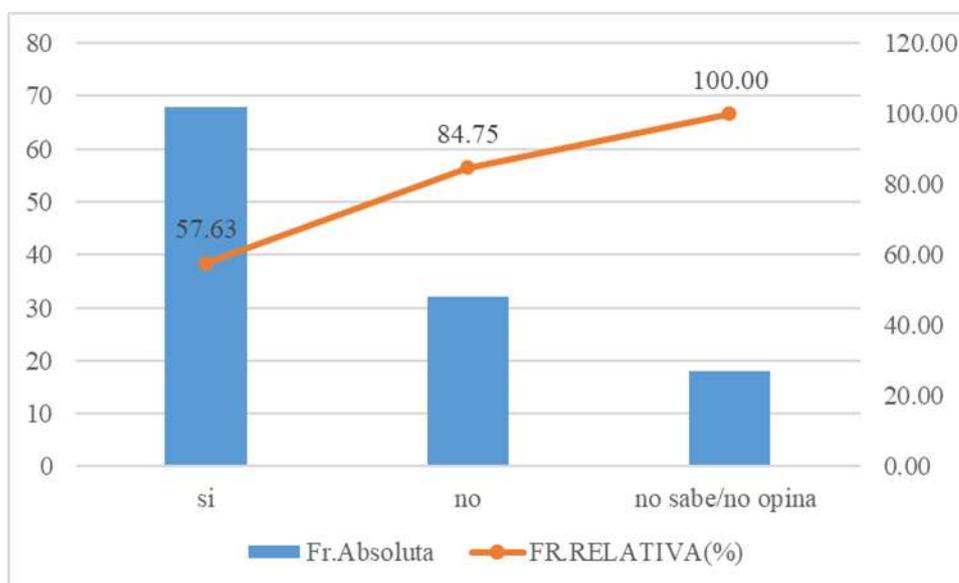


Figura 7. De la identificación de riesgos en los procesos

De acuerdo a la aplicación de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 57.63% se han reconocido los riesgos en cada uno de las etapas, actividades y tareas de las contrataciones que ejecutan los trabajadores, el 27.12% no lo han identificado y el 15.25% no saben/no opinan.

Tabla 10.

Establecimiento de medidas para contrarrestar riesgos

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Si	72	0.6102	61.02	72.00	61.02
No	29	0.2458	24.58	101.00	85.59
no sabe/no opina	17	0.1441	14.41	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

/ de medidas para contrarrestar riesgos

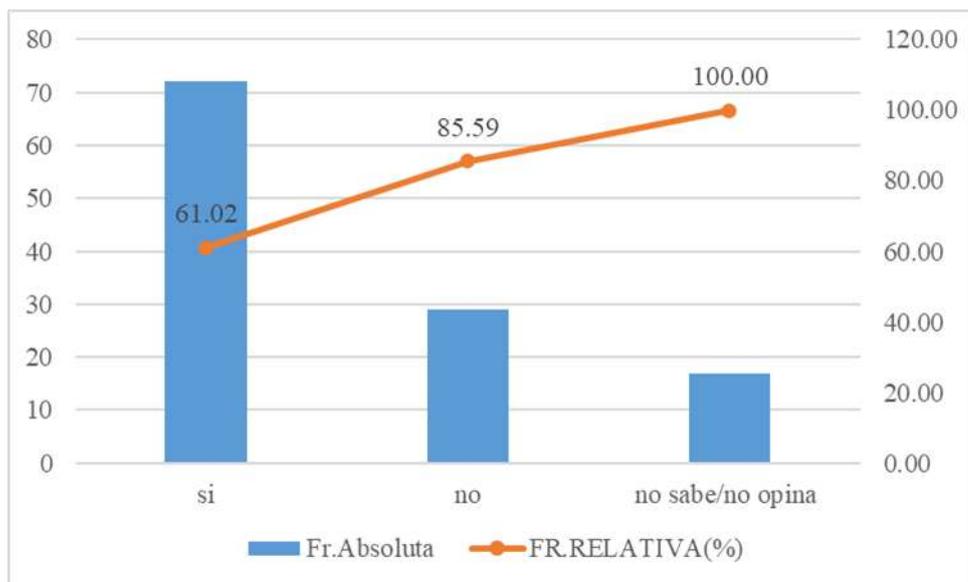


Figura 8. Establecimiento de medidas para contrarrestar riesgos

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 61.02% han establecido medidas con el fin de afrontar los riesgos, reconocidos, identificados en los procesos de contrataciones, los mismos que han quedado formalmente e han establecido en documentos como medidas a seguir en caso de presentarse el riesgo nuevamente, el 24.58% señalan que no lo han realizado y el 14.41% no saben/no opinan.

Actividades de control gerencial

Tabla 11.

Conocimiento de los procesos de contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	102	0.8644	86.44	102.00	86.44
no	12	0.1017	10.17	114.00	96.61
no sabe/no opina	4	0.0339	3.39	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

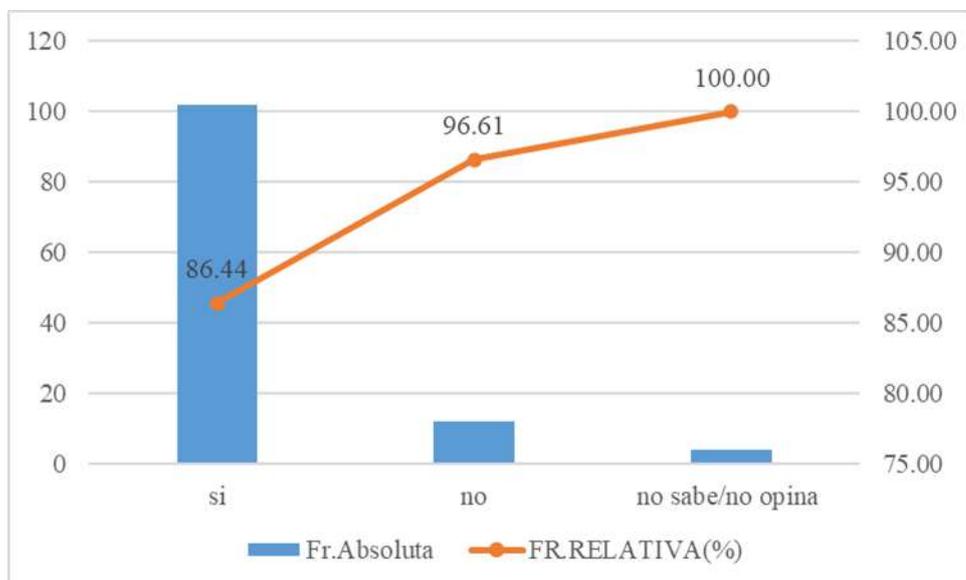


Figura 9. Conocimiento de los procesos de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 86.44% conocen todos los procesos de contrataciones que involucran a su unidad orgánica, el 10.17% señalan que no lo conocen y el 3.39% no saben/no opinan.

Tabla 12.

Definición de los procesos de contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Si	98	0.8305	83.05	98.00	83.05
No	12	0.1017	10.17	110.00	93.22
no sabe/no opina	8	0.0678	6.78	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

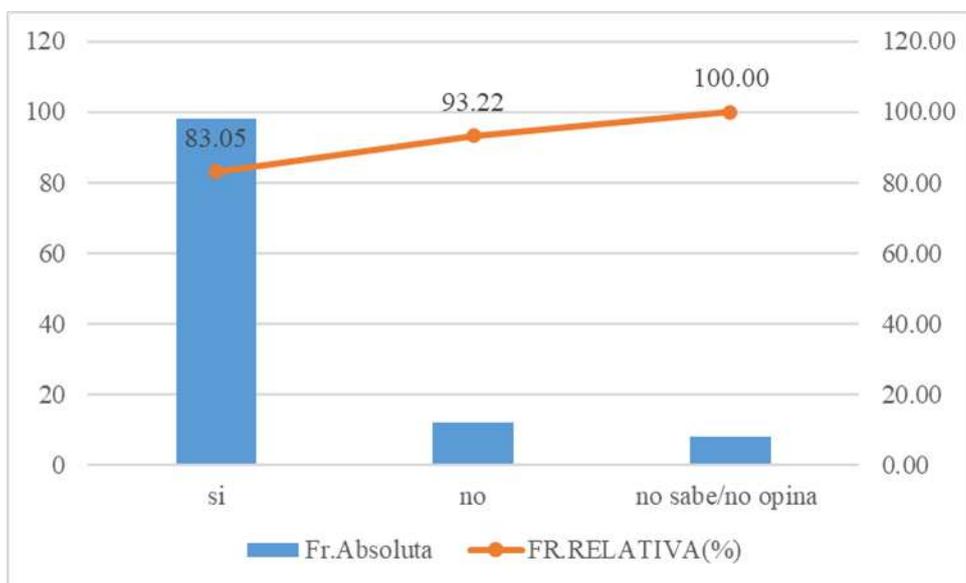


Figura 10. Definición de los procesos de contrataciones

Como se puede apreciar de acuerdo a los interrogatorios realizado a la muestra, se puede ver que el 83.05% señalan que las etapas de contrataciones se hayan definidos, establecidos, documentadas y comunicadas formalmente, el 10.17% señalan que no y el 6.78% no saben/no opinan.

Actividades de información y comunicación

Tabla 13.

Establecimiento de políticas y procedimientos para garantizan la información

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	105	0.8898	88.98	105.00	88.98
no	8	0.0678	6.78	113.00	95.76
no sabe/no opina	5	0.0424	4.24	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

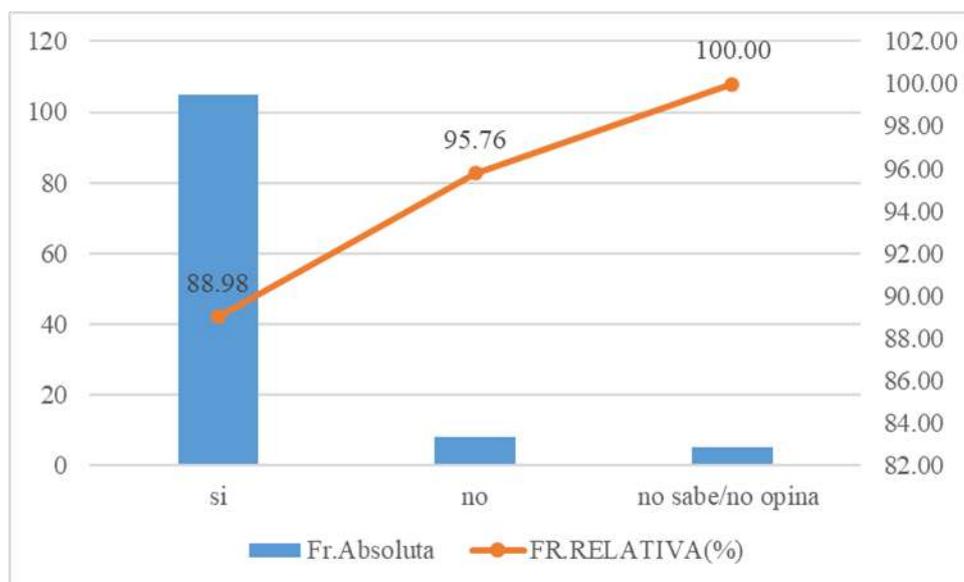


Figura 11. Establecimiento de políticas y procedimientos para garantizar la información

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 88.98% sostienen que si se han determinado normativas y mecanismos que puedan garantizar el óptimo suministro de información para cumplir sus responsabilidades y funciones, el 6.78% señalan que no se ha realizado y el 4.24% no saben/no opinan.

Tabla 14.

Tramitación de información para continuidad de procesos

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	102	0.8644	86.44	102.00	86.44
no	9	0.0763	7.63	111.00	94.07
no sabe/no opina	7	0.0593	5.93	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

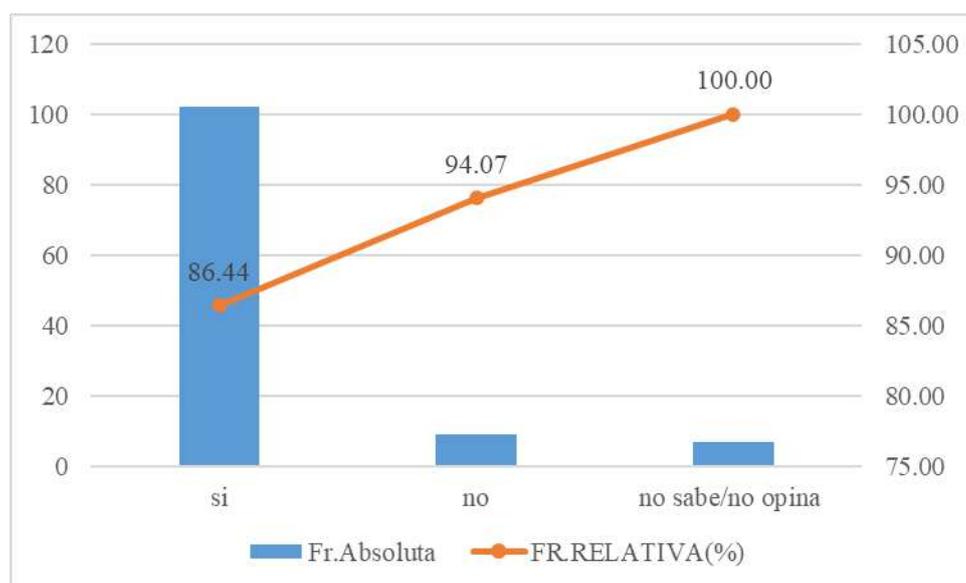


Figura 12. Tramitación de información para continuidad de procesos

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 86.44% sostienen que la información generada por su área de contrataciones es transmitida de manera oportuna a las demás áreas para la continuidad de los procesos, el 7.63% señalan que no se realiza y el 5.93% no saben/no opinan.

Tabla 15.

De la ubicación oportuna de la información

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Si	98	0.8305	83.05	98.00	83.05
No	13	0.1102	11.02	111.00	94.07
no sabe/no opina	7	0.0593	5.93	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

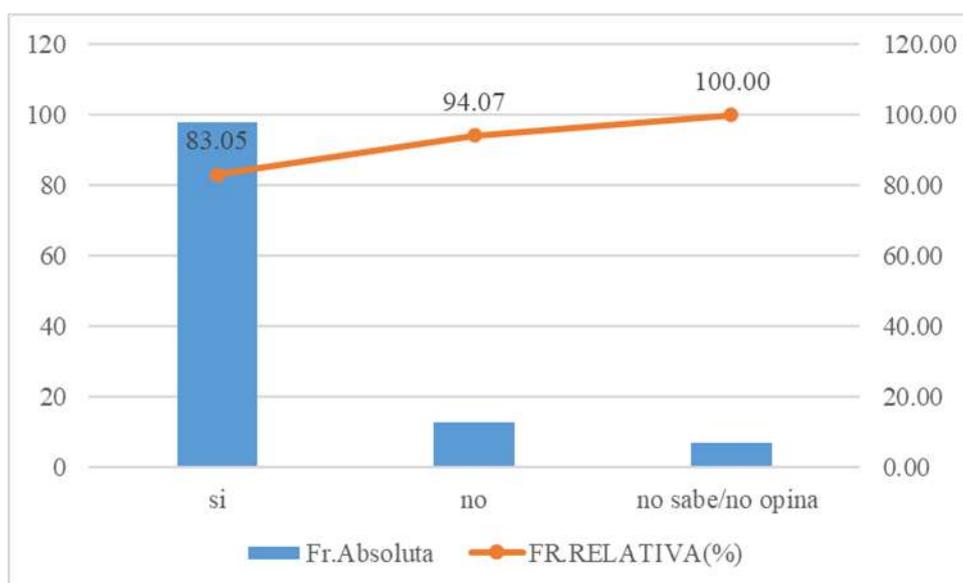


Figura 13. De la ubicación oportuna de la información

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 83.05% han sostenido que la documentación generada por su área sobre los expedientes de contratación es ubicada en forma oportuna, el 11.02% señalan que no y el 5.93% no saben/no opinan.

Actividades de supervisión y monitoreo

Tabla 16.

Acciones de supervisión de las contrataciones

	Fr. Absoluta	Fr. Relativa	Fr. Relativa (%)	FR. ABSOLUTA	FR. RELATIVA (%)
Si	76	0.6441	64.41	76.00	64.41
No	31	0.2627	26.27	107.00	90.68
no sabe/no opina	11	0.0932	9.32	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

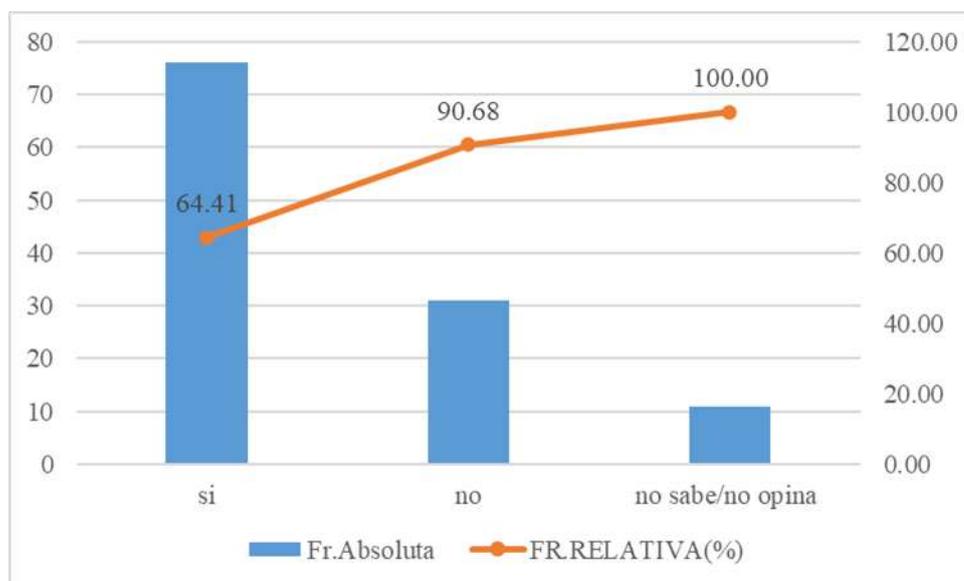


Figura 14. Acciones de supervisión de las contrataciones

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 64.41% han afirmado que el desempeño laboral, su área efectúa actividades de supervisión con el fin de verificar si se está dando cumplimiento a las normativas y disposiciones de la entidad, el 26.27% señalan que no lo están y el 9.32% no saben/no opinan.

Tabla 17.

Comunicación de deficiencias y problemáticas en las contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Si	102	0.8644	86.44	102.00	86.44
No	11	0.0932	9.32	113.00	95.76
no sabe/no opina	5	0.0424	4.24	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

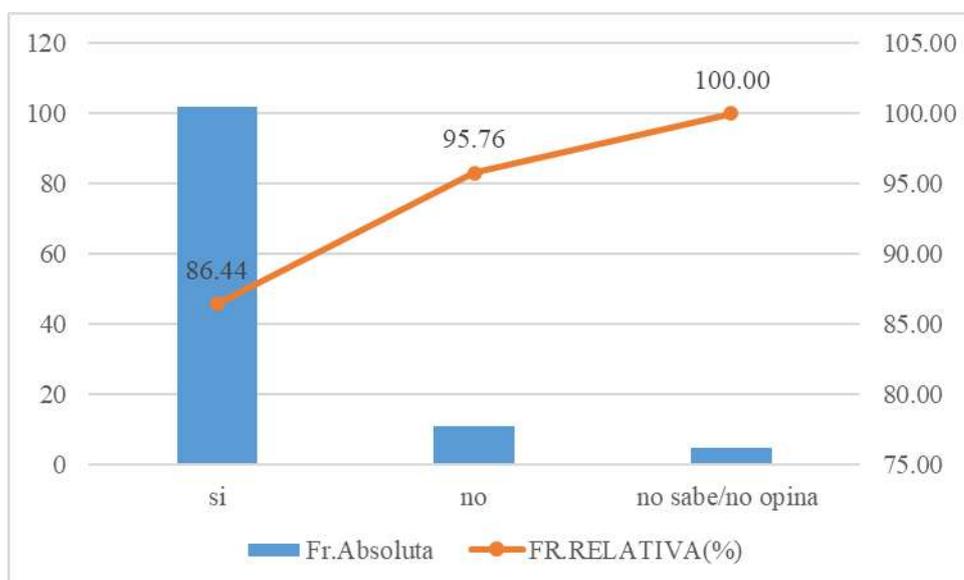


Figura 15. Comunicación de deficiencias y problemáticas en las contrataciones

Como consecuencia de las encuestas efectuadas, se puede apreciar que el 86.44% afirman que las deficiencias y los problemas detectados en las contrataciones se comunican con prontitud a los responsables con el fin de que se tomen las acciones necesarias para su corrección, el 9.32% señalan que no y el 4.24% no saben/no opinan.

Tabla 18.

Supervisión de procesos actividades y tareas

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
si	111	0.9407	94.07	111.00	94.07
no	5	0.0424	4.24	116.00	98.31
no sabe/no opina	2	0.0169	1.69	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

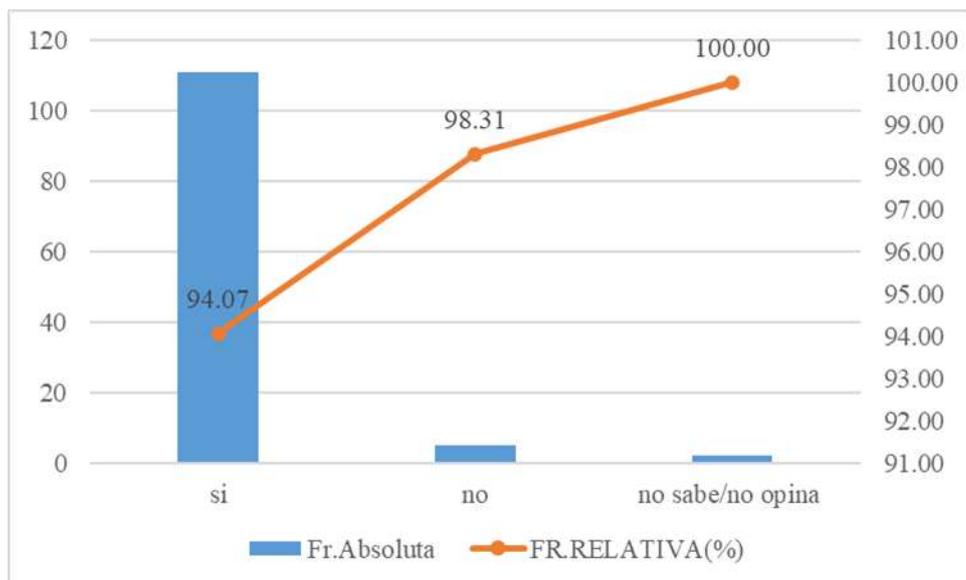


Figura 16. Supervisión de procesos actividades y tareas

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 94.07% señalan que existe supervisión diaria, semanal de los procesos actividades y tareas de las contrataciones que se realizan en su área, el 4.24% señalan que no se realiza y el 1.69% no saben/no opinan.

Específicas

Tabla 19.

Influencia del control interno en la gestión de contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Completamente de acuerdo	25	0.2119	21.19	25.00	21.19
De acuerdo	63	0.5339	53.39	88.00	74.58
No sabe/no opina	6	0.0508	5.08	94.00	79.66
En desacuerdo	15	0.1271	12.71	109.00	92.37
Completamente en desacuerdo	9	0.0763	7.63	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

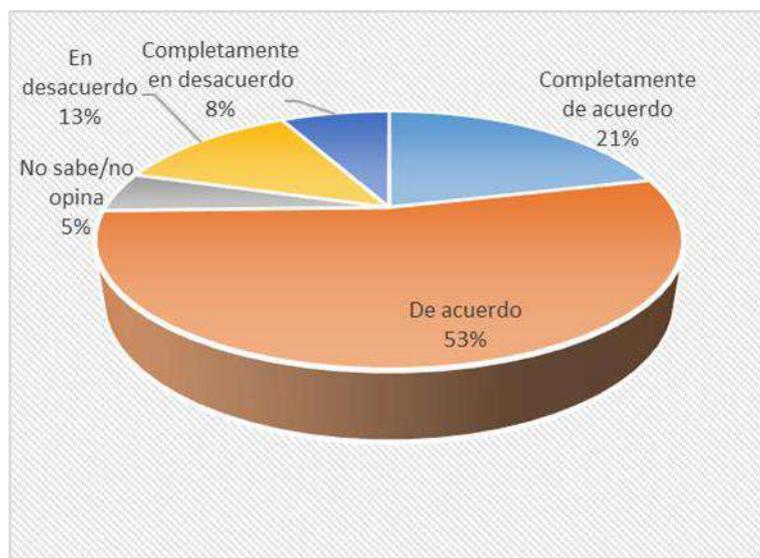


Figura 17. Influencia del control interno en la gestión de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 53.39% están de acuerdo en señalar que el control interno influye en la gestión de contrataciones, el 21.19% están completamente de acuerdo, el 12.71% están en desacuerdo, el 7.63% señalan estar completamente en desacuerdo y el 5.08% no saben/no opinan.

Tabla 20. *Influencia del ambiente de control en la gestión de contrataciones*

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Completamente de acuerdo	22	0.1864	18.64	22.00	18.64
De acuerdo	38	0.3220	32.20	60.00	50.85
No sabe/no opina	9	0.0763	7.63	69.00	58.47
En desacuerdo	14	0.1186	11.86	83.00	70.34
Completamente en desacuerdo	35	0.2966	29.66	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

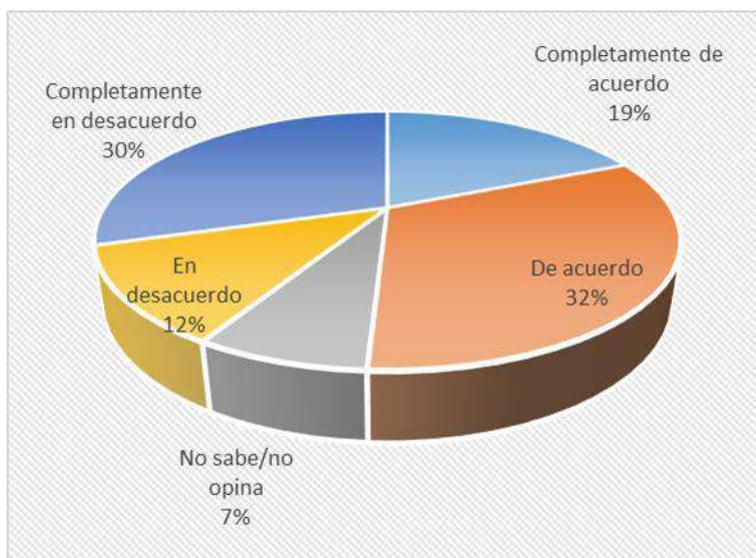


Figura 18. Influencia del ambiente de control en la gestión de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 32.20% están de acuerdo al considerar que el ambiente de control influye en la gestión de contrataciones, el 18.64% están completamente de acuerdo, el 29.66% están completamente en desacuerdo, el 11.86% señalan estar en desacuerdo y el 7.63% no saben/no opinan.

Tabla 21.

Influencia de la evaluación de riesgos en la gestión de contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Completamente de acuerdo	15	0.1271	12.71	15.00	12.71
De acuerdo	82	0.6949	69.49	97.00	82.20
No sabe/no opina	5	0.0424	4.24	102.00	86.44
En desacuerdo	13	0.1102	11.02	115.00	97.46
Completamente en desacuerdo	3	0.0254	2.54	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

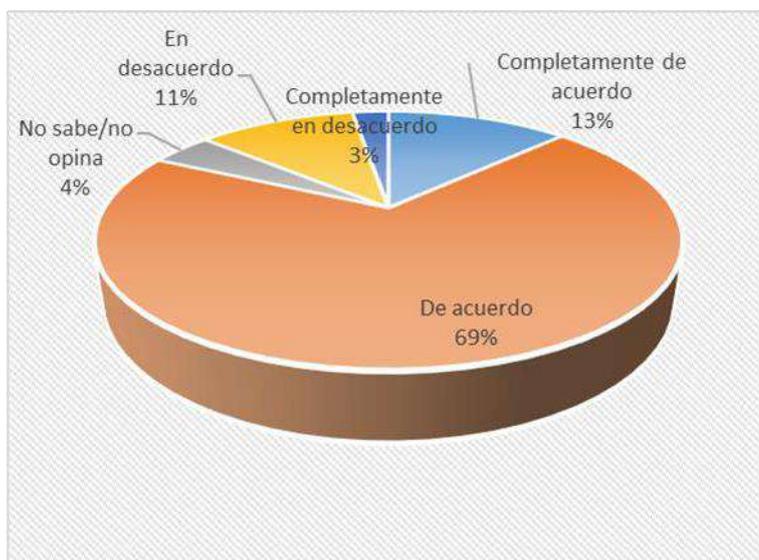


Figura 19. Influencia de la evaluación de riesgos en la gestión de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 69.49% están de acuerdo en señalar que la evaluación de riesgos influye en la gestión de contrataciones el 12.71% están completamente de acuerdo, el 11.02% están en desacuerdo, el 4.24% no saben/no opinan y el 2.54% señalan estar completamente en desacuerdo.

Tabla 22.

Influencia de la actividad de control en la gestión de contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Completamente de acuerdo	61	0.5169	51.69	61.00	51.69
De acuerdo	43	0.3644	36.44	104.00	88.14
No sabe/no opina	5	0.0424	4.24	109.00	92.37
En desacuerdo	8	0.0678	6.78	117.00	99.15
Completamente en desacuerdo	1	0.0085	0.85	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia



Figura 20. Influencia de la actividad de control en la gestión de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 51.69% están completamente de acuerdo al considerar que las actividades de control influyen en la gestión de contrataciones, el 36.44% están de acuerdo, el 6.78% están en desacuerdo, el 4.24% no saben/no opinan y el 0.85% señalan estar completamente en desacuerdo.

Tabla 23. *Influencia de las actividades de información y comunicación en la gestión de contrataciones*

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Completamente de acuerdo	86	0.7288	72.88	86.00	72.88
De acuerdo	19	0.1610	16.10	105.00	88.98
No sabe/no opina	7	0.0593	5.93	112.00	94.92
En desacuerdo	4	0.0339	3.39	116.00	98.31
Completamente en desacuerdo	2	0.0169	1.69	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

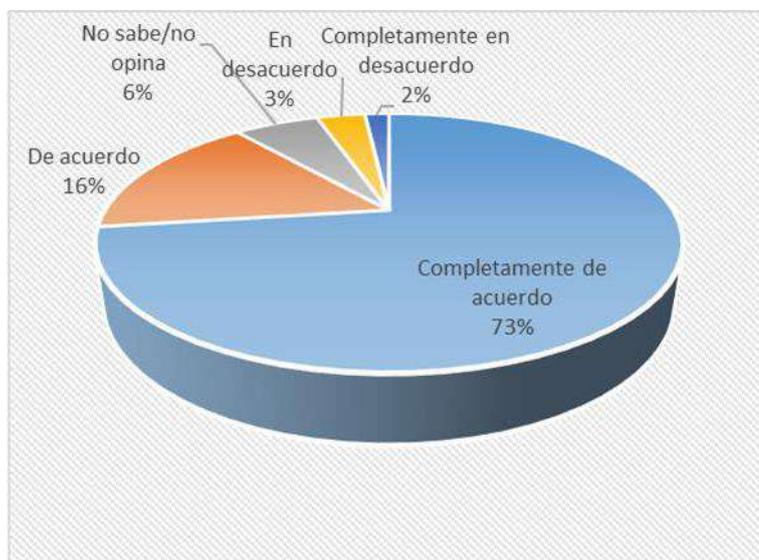


Figura 21. Influencia de las actividades de información y comunicación en la gestión de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 72.88% están completamente de acuerdo al considerar que las actividades de información y comunicación influyen en la gestión de contrataciones, el 16.10% están de acuerdo, el 5.93% no saben/no opinan, el 3.39% están en desacuerdo, el 1.69% señalan estar completamente en desacuerdo.

Tabla 24.

Influencia de las actividades de supervisión y monitoreo en la gestión de contrataciones

	Fr.Absoluta	Fr.Relativa	Fr.Relativa(%)	FR.ABSOLUTA	FR.RELATIVA(%)
Completamente de acuerdo	29	0.2458	24.58	29.00	24.58
De acuerdo	73	0.6186	61.86	102.00	86.44
No sabe/no opina	8	0.0678	6.78	110.00	93.22
En desacuerdo	5	0.0424	4.24	115.00	97.46
Completamente en desacuerdo	3	0.0254	2.54	118.00	100.00
Totales:	118	1.0000	100.00		

Nota: Autoría propia

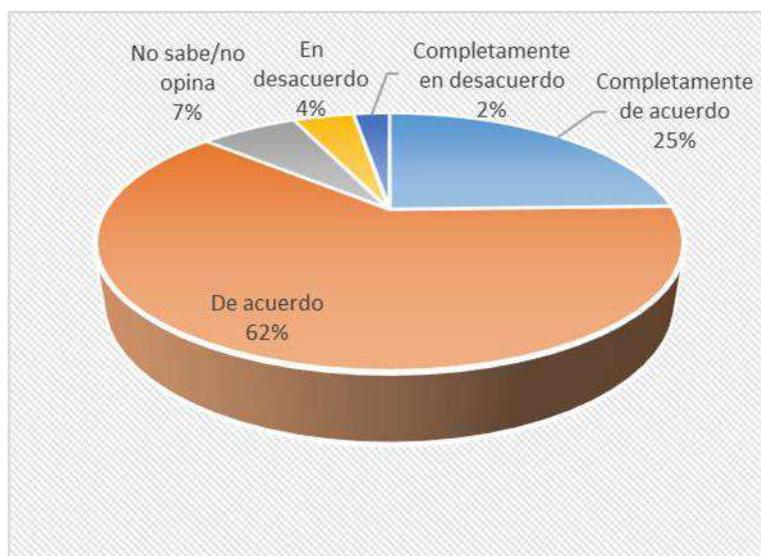


Figura 22. Influencia de las actividades de supervisión y monitoreo en la gestión de contrataciones

Como resultado de las encuestas realizadas, se puede apreciar que el 61.86% señalan estar de acuerdo que las actividades de supervisión y monitoreo influyen en la gestión de contrataciones, el 24.58% están completamente de acuerdo, el 6.78% no saben/no opinan, el 4.24% están en desacuerdo y el 2.54% señalan estar completamente en desacuerdo.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis principal

H_0 : El control interno no influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias 2023.

H_a : El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias 2023.

Tabla 25.

Contrastación de hipótesis principal

Detalle	Fr.Observada	%	Fr.Esperada	Chi-Practica
Completamente de acuerdo	25	35	41	6.2439
De acuerdo	63	35	41	11.8049
No sabe/no opina	6	5	6	0.0000
En desacuerdo	15	15	18	0.5000
Completamente en desacuerdo	9	10	12	0.7500
Total	118		118	19.2988
Nivel de significancia	0.05			
Grados de libertad	4			
ChiCuadrada Teórica	9.4877			
Coefficiente de correlación de Pearson:	0.8112			

Contrastación: basado en la distribución no paramétrica chi-cuadrada, considerando 4 grados de libertad (g.l.) y un nivel de significancia 0.05, tenemos una lectura en tabla de Chi-cuadrado teórica de 9.4877. Del cuadro de distribución se establece que la chi-cuadrada práctica de 19.2988. Bajo este contexto se acepta la H_a y rechazamos la H_0 , por lo tanto, se confirma el planteamiento “El control interno si influye en la gestión de contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias 2023”. Asimismo, producto del análisis correlacional se tiene un significativo factor de correlación del 0.8112.

Hipótesis específica 1

H_0 : El control interno no influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto al ambiente de control.

H_a : El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto al ambiente de control.

Tabla 26.

Contrastación de hipótesis específica 1

Detalle	Fr.Observada	%	Fr.Esperada	Chi-Practica
Completamente de acuerdo	22	35	41	8.8049
De acuerdo	38	35	41	0.2195
No sabe/no opina	9	5	6	1.5000
En desacuerdo	14	15	18	0.8889
Completamente en desacuerdo	35	10	12	44.0833
Total	118		118	55.4966
Nivel de significancia	0.05			
Grados de libertad	4			
ChiCuadrada Teórica	9.4877			
Coefficiente de correlación	0.4804			

Contrastación: basado en la distribución no paramétrica chi-cuadrada, considerando 4 grados de libertad (g.l.) y un nivel de significancia 0.05, tenemos una lectura en tabla de Chi-cuadrado teórica de 9.4877. Del cuadro de distribución se establece que la chi-cuadrada práctica de 55.4966. Bajo este contexto se acepta la H_a y rechazamos la H_0 , por lo tanto, se confirma el planteamiento “El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto al ambiente de control”. Asimismo, producto del análisis correlacional se tiene un débil factor de correlación del 0.4804.

Hipótesis específica 2

H_0 : El control interno no influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a la evaluación de riesgos.

H_a : El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a la evaluación de riesgos.

Tabla 27.

Contrastación de hipótesis específica 2

Detalle	Fr.Observada	%	Fr.Esperada	Chi-Practica
Completamente de acuerdo	15	35	41	16.4878
De acuerdo	82	35	41	41.0000
No sabe/no opina	5	5	6	0.1667
En desacuerdo	13	15	18	1.3889
Completamente en desacuerdo	3	10	12	6.7500
Total	118		118	65.7934
Nivel de significancia	0.05			
Grados de libertad	4			
ChiCuadrada teórica	9.4877			
Coefficiente de correlación	0.6867			

Contrastación: basado en la distribución no paramétrica chi-cuadrada, considerando 4 grados de libertad (g.l.) y un nivel de significancia 0.05, tenemos una lectura en tabla de Chi-cuadrado teórica de 9.4877. Del cuadro de distribución se establece que la chi-cuadrada práctica de 65.7934. Bajo este contexto se acepta la H_a y rechazamos la H_0 , por lo tanto, se confirma el planteamiento “El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a la evaluación de riesgos”. Asimismo, producto del análisis correlacional se tiene un moderado factor de correlación del 0.6867.

Hipótesis específica 3

H_0 : El control interno no influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de control.

H_a : El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de control.

Tabla 28.

Contrastación de hipótesis específica 3

Detalle	Fr.Observada	%	Fr.Esperada	Chi-Practica
Completamente de acuerdo	61	35	41	9.7561
De acuerdo	43	35	41	0.0976
No sabe/no opina	5	5	6	0.1667
En desacuerdo	8	15	18	5.5556
Completamente en desacuerdo	1	10	12	10.0833
Total	118		118	25.6592
Nivel de significancia	0.05			
Grados de libertad	4			
ChiCuadrada teórica	9.4877			
Coefficiente de correlación	0.9445			

Contrastación: basado en la distribución no paramétrica chi-cuadrada, considerando 4 grados de libertad (g.l.) y un nivel de significancia 0.05, tenemos una lectura en tabla de Chi-cuadrado teórica de 9.4877. Del cuadro de distribución se establece que la chi-cuadrada práctica de 25.6592. Bajo este contexto se acepta la H_a y rechazamos la H_0 , por lo tanto, se confirma el planteamiento “El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de control”. Asimismo, producto del análisis correlacional se tiene un fuerte factor de correlación del 0.9445.

Hipótesis específica 4

H_0 : El control interno no influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de información y comunicación.

H_a : El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de información y comunicación.

Tabla 29.

Contrastación de hipótesis específica 4

Detalle	Fr.Observada	%	Fr.Esperada	Chi-Practica
Completamente de acuerdo	86	35	41	49.3902
De acuerdo	19	35	41	11.8049
No sabe/no opina	7	5	6	0.1667
En desacuerdo	4	15	18	10.8889
Completamente en desacuerdo	2	10	12	8.3333
Total	118		118	80.5840
Nivel de significancia	0.05			
Grados de libertad	4			
ChiCuadrada teórica	9.4877			
Coefficiente de correlación	0.7103			

Contrastación: basado en la distribución no paramétrica chi-cuadrada, considerando 4 grados de libertad (g.l.) y un nivel de significancia 0.05, tenemos una lectura en tabla de Chi-cuadrado teórica de 9.4877. Del cuadro de distribución se establece que la chi-cuadrada práctica de 80.5840. Bajo este contexto se acepta la H_a y rechazamos la H_0 , por lo tanto, se confirma el planteamiento “El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de información y comunicación”. Asimismo, producto del análisis correlacional se tiene un significativo factor de correlación del 0.7103.

Hipótesis específica 5

H_0 : El control interno no influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de supervisión y monitoreo.

H_a : El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de supervisión y monitoreo.

Tabla 30.

Contrastación de hipótesis específica 5

Detalle	Fr.Observada	%	Fr.Esperada	Chi-Practica
Completamente de acuerdo	29	35	41	3.5122
De acuerdo	73	35	41	24.9756
No sabe/no opina	8	5	6	0.6667
En desacuerdo	5	15	18	9.3889
Completamente en desacuerdo	3	10	12	6.7500
Total	118		118	45.2934
Nivel de significancia	0.05			
Grados de libertad	4			
ChiCuadrada teórica	9.4877			
Coefficiente de correlación	0.8096			

Contrastación: basado en la distribución no paramétrica chi-cuadrada, considerando 4 grados de libertad (g.l.) y un nivel de significancia 0.05, tenemos una lectura en tabla de Chi-cuadrado teórica de 9.4877. Del cuadro de distribución se establece que la chi-cuadrada práctica de 45.2934. Bajo este contexto se acepta la H_a y rechazamos la H_0 , por lo tanto, se confirma el planteamiento “El control interno si influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de supervisión y monitoreo”. Asimismo, producto del análisis correlacional se tiene un significativo factor de correlación del 0.8096.

Capítulo V

Discusiones

5.1. Discusión de resultados

La Dirección Regional de Salud desempeña un papel vital en el sistema de atención de salud, asumiendo la responsabilidad de coordinar y gestionar eficientemente los recursos necesarios para salvaguardar la salud de la población dentro de su jurisdicción. En este escenario, el control interno se erige como una actividad de suma importancia para asegurar el éxito y la eficiencia de las operaciones, con el propósito de contribuir significativamente a la consecución de sus finalidades y al bienestar general de la comunidad.

El control interno en este contexto implica la implementación de sistemas, procesos y procedimientos que permitan supervisar y gestionar de manera efectiva los recursos, servicios y actividades relacionados con la salud pública. Asegurando la transparencia, la integridad y el cumplimiento normativo, el control interno se convierte en la columna vertebral que sustenta la calidad y la continuidad de la atención médica brindada por la Dirección Regional de Salud.

Al establecer medidas de control interno sólidas, la institución puede abordar eficazmente desafíos como la asignación eficiente de presupuestos, la gestión adecuada de personal, la adquisición y mantenimiento de equipos médicos, y la implementación de políticas de salud pública. Además, el control interno contribuye a la identificación temprana de posibles riesgos y la prevención de prácticas indebidas, asegurando así que los recursos se utilicen de manera óptima en beneficio de la salud de la población.

En consecuencia, la implementación efectiva del control interno en la Dirección Regional de Salud no solo fortalece la gestión interna de la institución, sino que también fortalece su capacidad para brindar servicios de atención médica de calidad y promover el bienestar general en la comunidad a la que sirve.

5.1.1. Principales hallazgos relevantes

Los hallazgos obtenidos presentan una visión detallada sobre la percepción y el conocimiento de los colaboradores en relación con diversos aspectos de las contrataciones en la entidad. Aquí se destacan los principales hallazgos identificados:

- El 90.68% de los participantes conoce sus funciones de acuerdo con el manual de organizaciones y funciones debidamente aprobado.
- Existencia de Manuales de Procedimientos:
- El 72.03% indica que existen manuales de procedimientos con sus respectivos flujogramas de procesos, actividades y tareas.
- Conocimiento de Misión, Visión y Objetivos:
- El 48.31% conoce la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- Apoyo del Área de Compras al Control Interno:
- El 72.03% señala que el área de compras muestra interés en apoyar el establecimiento y mantenimiento del control interno en la entidad mediante diversas actividades.
- Conocimiento de Normas de Control Interno:
- El 63.56% conoce las normas de control interno emitidas por la Contraloría General de la República.
- Identificación y Gestión de Riesgos:
- El 69.49% señala conocer algún riesgo en los procesos y actividades de las contrataciones que se ejecutan en su área.

- El 57.63% informa que se han identificado los riesgos en cada uno de los procesos, actividades y tareas de las contrataciones.
- El 61.02% ha establecido medidas con el propósito de afrontar los riesgos identificados en los procesos de contrataciones, documentándolos formalmente.
- El 86.44% conoce todos los procesos de contrataciones que involucran a su unidad orgánica.
- El 83.05% señala que los procesos de contrataciones se encuentran definidos, establecidos, documentados y comunicados formalmente.
- El 88.98% indica que se han establecido políticas y procedimientos que garantizan el adecuado suministro de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.
- El 86.44% afirma que la información generada por su área de contrataciones se transmite de manera oportuna a otras áreas.
- El 83.05% señala que la documentación generada por su área sobre los expedientes de contratación es ubicada en forma oportuna.
- El 64.41% indica que durante el desarrollo de sus labores, su área realiza acciones de supervisión de las contrataciones para conocer si se efectúan de acuerdo con lo establecido.
- El 86.44% comunica con prontitud las deficiencias y problemas detectados en las contrataciones a los responsables para tomar las acciones necesarias.
- El 94.07% señala que existe supervisión diaria o semanal de los procesos, actividades y tareas de las contrataciones que se realizan en su área.
- Estos resultados proporcionan una evaluación detallada del conocimiento y las prácticas relacionadas con las contrataciones en la entidad, sirviendo como base para el análisis y la mejora continua de los procesos internos.

5.1.2. Limitaciones del estudio

Se presentaron algunas limitaciones como:

- Aplicación del instrumento en la fase de campo: si bien es cierto se estableció 118 como tamaño de muestra, algunos a quienes solicitamos su colaboración no aceptaban, dado que no estaban relacionados directamente con el proceso de contrataciones, motivo por el cual se tuvo que reemplazar al entrevistado por otra persona presente en el documento, cumpliendo con el principio estadístico de aleatoriedad de la muestra.
- Monitoreo de datos: el acceso al proceso de encuesta fue muy complicado, pero se trató de monitorear al máximo a los encuestados, que permitan expresarse abiertamente sus opiniones.
- Limitaciones administrativas: se tuvo la autorización para realizar las encuestas, el escepticismo, presentándose alguna desconfianza de la verdadera intención e intencionalidad de la esta. Finalmente se fue superando esa desconfianza por lo anónimo de la encuesta.

5.1.3. Relación de los resultados con las conclusiones de otras investigaciones

El control interno es una actividad que se desarrolla en todos los niveles de la empresa y en todos los tipos posibles, influye en la gestión de contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias 2023.

El control interno permite una supervisión constante de los recursos, asegurando su utilización eficiente. Esto es especialmente crítico en el ámbito de la salud, donde la gestión adecuada de presupuestos, personal y equipos impacta directamente en la calidad de la atención, respecto al ambiente de control, respecto a la evaluación de riesgos, respecto a las actividades de control, respecto a las actividades de información y comunicación y respecto a las actividades de supervisión y monitoreo de la gestión de contrataciones.

Respecto a lo investigado por (Piguaje, 2022), su investigación determina que existe una aplicación incorrecta de los procedimientos y el incumplimiento de la normativa referente al sistema de información y comunicación, aspectos que se relacionan directamente una mayor responsabilidad en calidad y operatividad de la información en las instituciones

El caso de (Rubio, 2019), determinó que existe una relación positiva en termino moderado entre la variable del control interno y gestión administrativa en el mismo sentido que la gestión de contrataciones.

Para (Bazán, 2019), en su investigación demostró la alta correlación entre las variables del control interno y los procedimientos de contrataciones y adquisiciones, confirmando la correlación significativa (0.8112) encontrada entre nuestras variables de trabajo.

Con lo señalado por (Cerna, 2019), se llega a concluir y confirmar que cuanto más alto sea el nivel del sistema de control interno será más eficiente la gestión de contrataciones en municipalidad provincial de Barranca. Asi como (Cerquin, 2020), confirmando nivel del gobierno regional de Cajamarca y de parte de (Pesantes, 2021) en la Diresa de Cajamarca. Confirmado por (Laureano y Ontiveros, 2015) del gobierno regional de Junín, y (Mejia, 2028) a nivel de la dirección regional de salud de Madre de Dios, en el caso de (Valera, 2017) en la dirección subregional de salud Huallaga Central y finalmente en el caso de (Zúñiga, 2022), la municipalidad provincial de Calca-Cusco.

5.1.4. Aplicaciones e implicaciones de los resultados obtenidos

La Dirección Regional de Salud está sujeta a diversas normativas y regulaciones. Con un control interno riguroso asegura el cumplimiento de estas disposiciones, reduciendo riesgos legales y garantizando la transparencia en la gestión de contrataciones.

El trabajo que se está presentando es muy fuerte en sus apreciaciones del control interno de los procesos y protocolos en las contrataciones, asegurando que la entrega de servicios de

salud de alta calidad. Supervisar la aplicación de prácticas estándar y medidas de seguridad contribuye a la prevención de riesgos y a la mejora continua de la atención médica.

5.1.5. Otras investigaciones necesarias

Basado en la línea de investigación de auditoría, sería importantes profundizar el manejo de los controles internos concurrente en el ambiente de la Dirección Regional de Salud, por los múltiples manejos que hacen complicado el proceso de contrataciones.

5.1.6. Conclusión final

En resumen, el control interno en la Dirección Regional de Salud no solo es una práctica necesaria, sino una herramienta estratégica para asegurar la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad de los servicios de salud. La implementación de sistemas de control efectivos sobre la gestión de contrataciones no solo protege los recursos y la reputación de la institución, sino que también contribuye directamente al bienestar y la salud de la población a la que sirve. En un contexto donde la salud es prioritaria, el control se convierte en un pilar esencial para alcanzar los objetivos de la Dirección Regional de Salud y, por ende, para fortalecer el sistema de salud nacional.

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

- El control interno sí tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias 2023.
- El control interno sí tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto al ambiente de control.
- El control interno sí tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a la evaluación de riesgos.
- El control interno sí tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de control.
- El control interno sí tiene influencia en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de información y comunicación.
- El control interno sí influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud Lima Provincias 2023, respecto a las actividades de supervisión y monitoreo.

6.2. Recomendaciones

1. Recomendación para la Participación Ciudadana:

Afirmación: El control interno influye en la gestión de las contrataciones de la Dirección Regional de Salud en Lima Provincias.

Recomendación: Se sugiere promover la participación ciudadana en la supervisión de los procesos de las contrataciones. Esto se lograría permitiendo la revisión y comentarios públicos sobre contratos relevantes, así como publicando de manera accesible la información sobre contrataciones para garantizar que todo sea transparente y se brinde una adecuada rendición de cuentas.

2. Recomendación para el Ambiente de Control:

Afirmación: Es clave en la gestión de las contrataciones.

Recomendación: Se propone fomentar una cultura organizacional para poder promover la integridad y la ética en todos los niveles. Establecer expectativas claras en cuanto a la conducta ética y la responsabilidad en la gestión de contratación. Además, se aconseja designar un comité de ética que supervise el cumplimiento y la aplicación de las normativas y mecanismos en los procesos de contratación.

3. Recomendación para la Evaluación de Riesgos:

Afirmación: Al respecto se puede precisar que es fundamental en la gestión de las contrataciones.

Recomendación: Se aconseja realizar evaluaciones periódicas y específicas para la gestión de las contrataciones, identificando amenazas como fraudes, conflictos de interés y deficiencias en los controles internos. Utilizar herramientas y metodologías de evaluación de riesgos para priorizar áreas críticas y asignar recursos de control de manera efectiva.

4. Recomendación para Actividades de Control:

Afirmación: Este tipo de actividades, deben ser detalladas y robustas en la gestión de las contrataciones.

Recomendación: Establecer políticas y procedimientos detallados que abarquen desde la identificación de necesidades hasta la selección y seguimiento de contratistas. Implementar controles robustos, como revisiones independientes, para garantizar la integridad y la legalidad en todas las etapas del proceso de contratación.

5. Recomendación para Actividades de Información y Comunicación:

Afirmación: Las labores de comunicación y de información son esenciales en la gestión para las contrataciones.

Recomendación: Establecer canales claros de comunicaciones para los procesos de las contrataciones. Desarrollar materiales de capacitación regular para el personal involucrado, enfocándose en aspectos legales, éticos y procedimentales. Incorporar tecnologías de información y sistemas de monitoreo automatizado para agilizar y fortalecer los procesos de contratación, garantizando la seguridad y la integridad de los datos.

6. Recomendación para Actividades de Supervisión y Monitoreo:

Afirmación: El trabajo de monitoreo y supervisión son clave para la eficacia en la gestión de las contrataciones.

Recomendación: Implementar un sistema de supervisión continua que incluya revisiones periódicas de los procesos de las contrataciones y la aplicación de auditorías internas específicas. Estructurar indicadores clave de desempeño para medir el cumplimiento de los procesos de contratación y utilizar estos datos para mejorar continuamente las operaciones.

Capítulo VII

Referencias

7.1 Bibliografía

- Bazán. (2019). *El control Interno y los procedimientos de Contratación Pública en la Municipalidad Distrital de Monzon-Huamalies* . Tingo María Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Cerna. (2017). *Sistema de Control Interno Institucional y la Gestión de Contrataciones de la Municipalidad Provincial de Barranca ,2017 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Barranca.* : Universidad Nacional de Barranca,.
- Cerquin. (2020). *El Control Interno y su influencia en las Contrataciones del Estado en el Gobierno Regional de Cajamarca.* Universidad Privada del Norte.
- Contraloría, G. d. (2017). *Conceptual Framework of Internal Control. Germany Cooperation.*
- ECOFE, E. (2015). *Internal Control and Fraud.* Bogotá: ECOFE Editorial.
- Kast. (1980). *Administration in organizations.* Mexico: McGraw-Hill.
- Laureano, y. U. (2015). *Control Interno para una eficiente gestión en las contrataciones públicas del gobierno regional de Junín* . Huancayo: Universidad Nacional del Centro de Perú.
- Mejía. (2018). *Presupuesto por resultados y la gestión de las contrataciones del estado en la dirección regional de salud de Madre de Dios* . Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Nunja. (2015). *Sistemyc Nattional Supplyt ander Contracting System oof thte statte.*

Piguaje. (2022). *Inttternal Contttrol ander ittts influencet onrt compliancet wittth publit information int thet decentralizett auttonomous governmentt Cantton Isidro Amorat. Ecuador: Sttate University oof thet South oof Manabit.*

Blond. (2006). *Internal Conttrollt iny thet administraytive managemenytt oof thet vicey presidencye. Quito: Centtttral University oof Ecuador.*

Stoner. (1986). *Administrattion . Mexico: Prenttice-Hall.*

Anexo 01

Instrumento para la toma de datos

1. ¿ Está familiarizado con sus responsabilidades según lo establecido en el manual de organización y funciones debidamente aprobado??

si

no

no sabe/no opina

2. ¿Se encuentran disponibles manuales de procedimientos que incluyan flujogramas detallados de los procesos, actividades y tareas que lleva a cabo?

si

no

No sabe/no opina

3. ¿Conoce usted la misión, visión, objetivos estratégicos de la entidad?

si

no

No sabe/no opina

4. Demuestra el departamento de compras un interés activo en respaldar la implementación y mantenimiento del control interno en la entidad mediante la creación de políticas, ¿documentos, reuniones, charlas y otros medios?

si

no

No sabe/no opina

5. ¿Está familiarizado con las normativas de control interno emitidas por la Contraloría General de la República?

- si
- no
- No sabe/no opina

Evaluación de riesgos

6. ¿Identifica algún riesgo en los procesos y actividades relacionados con las contrataciones que se llevan a cabo en su área?

- si
- no
- No sabe/no opina

7. ¿Han sido identificados los riesgos en cada uno de los procesos, actividades y tareas asociadas a las contrataciones que llevan a cabo los trabajadores?

- si
- no
- No sabe/no opina

8. ¿Se han implementado medidas para hacer frente a los riesgos identificados en los procesos de contrataciones, las cuales han sido formalmente documentadas como acciones a seguir en caso de que esos riesgos vuelvan a surgir?

- si
- no
- No sabe/no opina

Actividades de control gerencial

9. ¿Está familiarizado con todos los procedimientos de contratación que implican a su unidad organizativa?

si

no

No sabe/no opina

10. ¿Los procedimientos de contratación que lleva a cabo están definidos, establecidos, debidamente documentados y formalmente comunicados?

si

no

No sabe/no opina

Actividades de información y comunicación

11. ¿Existen políticas y procedimientos establecidos que aseguren el suministro adecuado de información para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades?

si

no

No sabe/no opina

12. ¿La información generada por el departamento de contrataciones se transmite de manera oportuna a las demás áreas para garantizar la continuidad de los procesos?

si

no

No sabe/no opina

13. ¿La documentación producida por su departamento en relación con los expedientes de contratación es archivada de manera puntual?

si

no

No sabe/no opina

Actividades de supervisión y monitoreo

14. ¿En el desempeño de sus funciones, su departamento lleva a cabo actividades de supervisión de las contrataciones para asegurarse de manera temprana de que se están llevando a cabo conforme a lo establecido?

- si
- no
- No sabe/no opina

15. ¿Las deficiencias y problemas identificados en las contrataciones son comunicados de manera inmediata a los responsables, con el objetivo de que se tomen las medidas necesarias para su corrección?

- si
- no
- No sabe/no opina

16. ¿ Se lleva a cabo una supervisión diaria o semanal de los procesos, actividades y tareas relacionadas con las contrataciones que se realizan en su área?

- si
- no
- No sabe/no opina

Específicas

17. ¿El control interno tiene influencia en la gestión de contrataciones?

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- No sabe/no opina

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

18. ¿El ambiente de control tiene influencia en la gestión de contrataciones?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

No sabe/no opina

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

19. ¿La evaluación de riesgos tiene influencia influye en la gestión de contrataciones?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

No sabe/no opina

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

20. ¿Las actividades de control tiene influencia en la gestión de contrataciones?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

No sabe/no opina

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

21. ¿Las actividades de información y comunicación tienen influencia en la gestión de contrataciones?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

No sabe/no opina

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

22. ¿Las actividades de supervisión y monitoreo tienen influencia en la gestión de contrataciones?

Completamente de acuerdo

De acuerdo

No sabe/no opina

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

Dr. CPCC. Pedro Gustavo Castro Burgos

Asesor

Dr. Miguel Ángel Suarez Almeida

Presidente

M(o). Raúl Manuel Cano Curioso

Secretario

M(o). Manuel Augusto Rodríguez Ramírez

Vocal