



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Tesis

Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza
en el sector salud de Lima, Perú 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad

Presentado por:

Autora: Artola Rojas, Leyla Soledad


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4862-2496>

Asesor: Dr. Cortez Tataje, Juan Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7894-4309>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo, **Leyla Soledad Artola Rojas** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025”** Asesorado por el docente: Juan Carlos Cortez Tataje Con DNI 42143322 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7894-4309> tiene un índice de similitud de (15) (QUINCE)% con código oid:**14912:504892083** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor
 Leyla Soledad Artola Rojas
 DNI: 10134459



.....
 Firma de asesor
 Juan Carlos Cortez Tataje
 DNI: 42143322

Lima, 29 de septiembre de 2025

Dedicatoria

El presente estudio está dedicado a Dios ,mi amado Padre ,y mi familia por el invaluable apoyo durante todo el trayecto de investigación. Por último, a mi asesor, el Dr. Cortez Tataje, Juan Carlos.

Índice general

	Pág.
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	ii
Dedicatoria	iii
Índice general	iv
Índice de tablas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Practica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7

2.2 Bases teóricas.....	12
2.3 Formulación de hipótesis	24
2.3.1 Hipótesis general.....	24
2.3.2 Hipótesis específicas.....	24
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	26
3.1 Método de la investigación	26
3.2 Enfoque de la investigación	26
3.3 Tipo de investigación.....	26
3.4 Diseño de investigación	27
3.5 Población, muestra y muestreo	27
3.6 Variables y operacionalización.....	29
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1 Técnicas	32
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	32
3.7.3 Validación.....	32
3.7.4 Confiabilidad.....	33
3.8 Procesamiento y análisis de los datos	34
3.8.1. Procesamiento	34
3.8.2 Análisis de datos	34
3.9 Aspectos éticos.....	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	35
4.1. Resultados.....	35
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	35

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1. Conclusiones.....	61
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS	75
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	75
Anexo 2: Instrumentos.....	77
Anexo 3: Validez del instrumento	83
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	103
Anexo 5: Aprobación de comité de ética.....	104
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	105
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	107
Anexo 8: Reporte de Turnitin	109

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio de la gerencia contable	28
Tabla 2 Validación del juicio de expertos.....	33
Tabla 3 Estadística de fiabilidad del “control interno”	33
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de la “transparencia en la designación de empleados de confianza”	33
Tabla 5 Muestra de estudio – empleados de la gerencia contable	35
Tabla 6 Recuento de la variable del control interno según el sexo.....	36
Tabla 7 Recuento de la transparencia en la designación de empleados de confianza	44
Tabla 8 Normalidad de datos	49
Tabla 9 Correlaciones del control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza	50
Tabla 10 Correlaciones entre el ambiente de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza	51
Tabla 11 Correlaciones entre la evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza	52
Tabla 12 Correlaciones entre las actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza	53
Tabla 13 Correlaciones entre la información y comunicación con la transparencia en la designación de empleados de confianza	54
Tabla 14 Correlaciones entre el monitoreo y la transparencia en la designación de empleados de confianza	55

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Variable agrupada del control interno	37
Figura 2 Dimensión 1: Ambiente de control.....	37
Figura 3 Dimensión 2: Evaluación de riesgos	39
Figura 4 Dimensión 3: Actividades de control	39
Figura 5 Dimensión 4: Información y comunicación	41
Figura 6 Dimensión 5: Monitoreo.....	42
Figura 7 Variable de la Transparencia en la designación de empleados de confianza	43
Figura 8 Dimension 1: Competencias y habilidades.....	44
Figura 9 Dimension 2: Integridad y ética	45
Figura 10 Dimension 3: Experiencia y trayectoria	46
Figura 11 Dimension 4: Evaluación de desempeño.....	47
Figura 12 Dimension 5: Adaptabilidad y flexibilidad	48

Resumen

En la entidad de salud pública, se llevó a cabo un estudio que tuvo como premisa determinar la existencia de relación entre el control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza. Así mismo, en el proceso metodológico, se empleó el diseño no experimental, bajo una investigación básica con un corte transversal de nivel correlacional. Todo ello, mediante el uso de los métodos analítico, deductivo e hipotético para conocer cómo se correlacionan las variables del “control interno” y la “transparencia en la selección de personal de confianza”. El estudio comprendió una encuesta para los 102 empleados de la gerencia contable de una entidad de salud. A nivel estadístico, se apreció que el 45.10% de los consultados expresaron un nivel de insatisfacción de cómo se viene manejando el control de los procesos de selección de personal, considerando además que un 40.20% expresaron una percepción neutral. A nivel inferencial se empleó la prueba de Rho de Spearman por tener una significancia no paramétrica. Se concluye con el cumplimiento de la hipótesis, donde se reafirmó la relación existente entre el “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza”.

Palabras clave: Control interno, transparencia, designación de empleados de confianza, evaluación de riesgos.

Abstract

A study was conducted at the public health entity with the aim of determining whether there is a relationship between internal control and transparency in the appointment of trusted employees. The methodological process employed a non-experimental design, based on basic research with a cross-sectional correlational approach. All of this was done using analytical, deductive, and hypothetical methods to determine how the variables of 'internal control' and 'transparency in the selection of trusted personnel' correlate. The study included a survey of 102 employees in the accounting department of the health organisation. Statistically, 45.10% of those surveyed expressed dissatisfaction with how the personnel selection process is managed, while 40.20% expressed a neutral perception. At the inferential level, Spearman's Rho test was used because it has non-parametric significance. The conclusion is that the hypothesis is fulfilled, reaffirming the relationship between internal control and transparency in the appointment of trusted employees.

Keywords: Internal control, transparency, appointment of trusted employees, risk assessment.

Introducción

El estudio consistió en determinar la existencia de relación entre el “control interno” y la práctica de la “transparencia en la designación de empleados de confianza”, debido a la necesidad de comprender y brindar una postura investigativa por los diversos problemas que presenta la gerencia contable en la entidad de salud, respecto a la transparencia de la selección del personal de confianza en función del control interno que se viene empleando. Así mismo, el estudio comprende una distribución de 5 capítulos como:

Así, para el primer capítulo, comprende el planteamiento sobre la realidad problemática en el contexto internacional, nacional y local, respecto a las variables del “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados”. Con el fin de poder identificar el problema local y cómo ella tiene presencia en el contexto general. Por último, se formula el problema general y sus objetivos.

Así, en el segundo capítulo, se evidencia el marco teórico y conceptual de las variables. Además de los trabajos previos en el contexto internacional y nacional. Por último, se plantea la hipótesis del estudio.

Así, en el tercer capítulo, se resalta la forma de cómo llevar a cabo el estudio mediante el empleo de la metodología de investigación.

Así, en el cuarto capítulo, se expresan los resultados descriptivos e inferenciales. Asimismo, se demuestra el contraste de la hipótesis de investigación.

En el quinto capítulo, se define la postura de las conclusiones con sus respectivas recomendaciones y sus referencias.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto internacional, los niveles de corrupción del sector público en sus gobiernos los lideran Siria, Sudán del Sur y Venezuela, con un puntaje de 8/100 puntos (Statista, 2024). Por otro lado, en España, un estudio ha demostrado que la implementación de sistemas de control interno ha reducido los costos operativos en un 15% (Álava et al., 2022). Así mismo, sobre la designación de empleados para la dirección pública española, se ha abierto un camino favorable en función del mérito y profesionalismo que fue desencadenado bajo reformas de Estado (Cortés-Abad, 2024). En el mismo escenario, en Indonesia, un estudio resaltó la importancia del control interno amparado bajo la metodología [COSO] con el fin de incrementar la efectividad y eficiencia de los procesos (Hutabarat, 2024). En el mismo contexto, Rodríguez-Blanco y Díez (2023) evidenciaron que, las prácticas de nepotismo y la politización son más comunes en el sector público. En Latinoamérica, exactamente en Manabí – Ecuador, la situación es similar, debido a la ausencia de control interno por llevar a cabo actos nepotistas y clientelares que afectan la eficiencia organizativa (Palma y Loor, 2023); (Zambrano-Cruzatty y Zambrano-Intriago, 2022). Por otro lado, se evidencia la falta de transparencia en la designación de empleados de confianza asociada con la corrupción, nepotismo que afectan la eficiencia de las organizaciones; todo ello conlleva el riesgo del incremento de la corrupción y malas prácticas de gestión (Cruz, 2022). Por último, según Orellana-Intriago (2024), en un reporte del municipio de Guayaquil, menciona que aún persisten los problemas de corrupción y la falta de transparencia.

A nivel nacional, la opacidad en la DEC ha generado desconfianza en las instituciones públicas y conlleva la obstaculización de la rendición de cuentas; por ende, su designación no amerita tener un cargo directivo como lo señala el decreto legislativo 276, que corresponde a la

ley base de la carrera administrativa en el sector público (Mendoza, 2024). Por otro lado, el control interno presenta cifras preocupantes, con un 75% de los centros de salud sin un sistema de control interno efectivo, tanto para las áreas administrativas como para tesorería (Cashpa y Gutiérrez, 2022). En este sentido, es imperativo reevaluar y solidificar los mecanismos de control que permitan garantizar la idoneidad y la eficiencia. En Huancavelica, un estudio mostró una correlación positiva entre el control interno previo y la transparencia institucional, sugiriendo que un control interno efectivo está asociado con mayores niveles de transparencia en las entidades públicas (Mencia et al., 2023). En el contexto local, la falta de control interno en el sector salud ha generado ineficiencia, corrupción y mala gestión de recursos, afectando negativamente la calidad de la prestación del servicio público de salud (Huaranga, 2023). En la entidad pública de salud [Essalud], se evidencian diversos problemas asociados a los bajos niveles de madurez de ejercer el control interno y con ello, vinculado a la contratación y designación de funcionarios para diversas áreas que no cumplen con los méritos académicos para suplir las funciones encomendadas. A pesar de ello, se realizaron informes para evaluar el contexto actual y así poder comprender cómo se asocia o relaciona el control interno con la DEC.

Como parte del análisis para la identificación de la problemática en la entidad de salud pública, se realizó un “GAD de análisis” para identificar los puntos críticos en base a los informes institucionales.

Por ende, los problemas identificados repercuten en: (a) la falta de autonomía de los empleados de confianza para ejecutar decisiones relevantes; (b) la falta de estabilidad laboral que repercute directamente en la toma de decisiones por autonomía y poder; (c) la no claridad de la normativa; (d) la falta de claridad en las contrataciones; el cual se realiza sin tener evaluaciones

previas del perfil, conllevando a generar faltas administrativas; (e) la falta de transparencia en la designación de empleados de confianza, por tener un proceso claro y documentada para la selección de los candidatos; (f) bajo nivel en la eficacia, eficiencia y confiabilidad de los controles internos, por el personal administrativo y de confianza en las diversas áreas; y por último; (g) la falta de actualización de las políticas de control que repercute en el aislamiento auditable. De no adoptarse medidas, los niveles de corrupción en la designación de empleados de confianza se verían forzados a desplegarse en todas las esferas de la entidad, a pesar de que los gremios sindicales mantienen su lucha para tener una igual por sus méritos.

El estudio, como parte de su esencia, comprende la problemática en función de su nivel de correlación. Además, de proponer opciones y recomendaciones para la alta gerencia para que evalúe su posterior aplicación. Ante ello, se recomienda implementar políticas de control bajo la normativa COSO alineada al control financiero y herramientas que mejoren los procesos operativos y contrataciones del personal, buscando un nivel 2 de madurez en los próximos 6 meses. Pero eso sí, lo mencionado debe estar alineado con los objetivos de la alta gerencia, para poder difundir y tener como aliado al equipo de auditoría.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre el control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Existe relación entre el ambiente de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza?

¿Existe relación entre la evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza?

¿Existe relación entre las actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza?

¿Existe relación entre la información y comunicación y la transparencia en la designación de empleados de confianza?

¿Existe relación significativa entre el monitoreo y la transparencia en la designación de empleados de confianza?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la existencia de relación entre el “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en una entidad del sector salud, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la existencia de relación entre la dimensión ambiente de control y de transparencia en la designación de empleados de confianza.

Determinar la existencia de relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

Determinar la existencia de relación entre la dimensión actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

Determinar la existencia de relación entre la dimensión información y comunicación y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

Determinar la existencia de relación entre la dimensión monitoreo y transparencia en la designación de empleados de confianza.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La relevancia teórica brinda aportes significativos referentes al “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza”, ya que los resultados permitieron realizar recomendaciones y propuestas que contribuyen a comprender los diversos vacíos teóricos; y sobre ello, los directivos y jefaturas tendrán alternativas para su posterior evaluación. A su vez, permite comprender y relacionar con las diversas teorías que brindan el soporte necesario de las variables en estudio. A nivel científico, el control interno presenta el soporte de las teorías de la burocracia y el control interno, cuyos mentores fueron Robert Kahn y David Glass (Cohen, 1970); luego se apoyó en la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura (Bandura, 1978) y, por último, en la teoría de la autodeterminación, que explora las motivaciones personales (Ryan y Deci, 2006). Para la segunda variable “transparencia en la designación de empleados de confianza”, se apoyó en 2 teorías para el factor de la transparencia, como la teoría de la transparencia en la gobernanza de Archon Fung (Fung et al., 2006) y la teoría de la transparencia y rendición de cuentas desarrollada por Jonathan Fox y Andrew Clarke (Fox y Clarke, 2019).

1.4.2 Metodológica

El estudio, como parte de su relevancia metodológica, se enfocó en un estudio correlacional-descriptivo porque permite comprender cómo el “control interno” se asocia a la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en el sector salud en un tiempo determinado. Asimismo, propone un tipo de estudio básico con una correspondencia de enfoque cuantitativo, que presentará un diseño no experimental. El estudio servirá como guía de apoyo

para futuros profesionales que requieran comprender la importancia del control interno. A su vez, le servirá como antecedente al recopilar las teorías y conceptos que priman en el estudio.

1.4.3 Practica

El presente estudio contempla una relevancia práctica porque sumerge al investigador en comprender cómo el control interno se asocia con la designación transparente del personal de confianza. De todo ello, la entidad de salud se beneficia al poder identificar los puntos de dolor que afectan al control interno en la designación de empleados, y así permitirá buscar futuras propuestas de mitigación. Además, sirve como una fuente basada en las respuestas del personal administrativo, fomentando la confianza en la gestión de los recursos y servicios. En este sentido, la transparencia en la DEC es fundamental para fortalecer y, a su vez, garantizar que los recursos sean utilizados de manera efectiva y que los servicios sean prestados de manera eficiente en la entidad de salud.

1.5 Limitaciones de la investigación

Respecto a las limitaciones del estudio, existe un riesgo por la ausencia de algunos empleados de la gerencia contable para la correcta ejecución del instrumento, debido a la salida inoportuna de vacaciones, que afectarían de forma parcial y leve su ejecución en ciertos plazos. Asimismo, existe la dificultad de acceso a información histórica y reportes sobre los incumplimientos de control del área de auditoría, por lo cual se requiere realizar el trámite regular para dar pronta solución. Por último, revisando las fuentes externas, se evidencia que existe escasa información sobre el control interno en entidades de salud.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacional

Según Siahaan et al. (2024), el objetivo del estudio fue “examinar la implementación integrada de gobernanza, la gestión de riesgos y el compromiso de la administración para mejorar la capacidad de detectar la corrupción y su impacto en el desempeño financiero”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y a su vez comprende un corte correlacional-descriptivo, con una población de 69 empresas estatales. Como técnica, se puso en práctica la encuesta para los directivos de la entidad pública. En el mismo escenario, los resultados evidenciaron que hubo un efecto positivo y significativo de la implementación integrada del control interno, la calidad de la auditoría interna y el compromiso de la administración para aumentar la capacidad interna de la organización para detectar la corrupción en la prestación de servicios y contratación de personal regular y de confianza. Se concluye que las entidades públicas de salud y servicios pueden mejorar su capacidad para detectar la corrupción en el lugar de trabajo mediante el uso de un sistema de alerta temprana de control interno integrado y un alto compromiso por parte de la dirección.

Oppong et al. (2023), en su estudio de posgrado llevado a cabo en Ghana, tuvo como objetivo “examinar la eficacia de las auditorías del sector público como el control interno para brindar atención médica de calidad en Ghana”. Específicamente, para garantizar si existen controles apropiados y adecuados que permitan a los proveedores ofrecer los servicios de salud necesarios de manera eficiente, efectiva y equitativa. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y a su vez comprende un corte

correlacional-descriptivo, en el cual utilizaron los métodos analíticos, sintéticos y deductivos, para una población de 123 encuestados. Como técnica, se puso en práctica la encuesta para los estudiantes de posgrado. Los resultados evidencian que la auditoría interna y el comité de auditoría presentaron cifras positivas y significativas en la eficacia y eficiencia en las auditorías del sector público. A su vez, la eficacia de la auditoría del sector público tiene un efecto positivo y significativo en la contratación de personal normativo y de confianza, además de la prestación de los servicios que presentan resultados de calidad. Se considera que el comité de auditoría tiene el mayor efecto sobre la eficacia de las auditorías del sector público.

Kassongo (2023), en su estudio de posgrado sobre la prevención y corrupción en la administración pública en Angola, tuvo como objetivo “desarrollar una reflexión sobre la necesidad de adoptar un programa de cumplimiento para prevenir y combatir la corrupción en la Administración Pública”. El estudio tuvo un enfoque mixto donde se empleó la entrevista de 8 funcionarios para interiorizar la comprensión del contexto angoleño y las fuentes bibliográficas y documentales para el análisis cuantitativo. El método utilizado se sumerge en el diseño interactivo de los estudios holísticos. Los resultados evidenciaron que el concurso de ingreso de empleados registró sucesos que presentaron corrupción. Es decir, comprende un 10.5% con personal que no tenía título profesional, incluidos personas fallecidas, además de los favoritismos del clientelismo entre los empleados. Los entrevistados reconocieron que los mecanismos de control interno no eran los adecuados para disminuir los niveles de corrupción, tanto para empleados regulares como de confianza. Se concluye que es vital desarrollar una reflexión sobre la necesidad de adoptar un programa de cumplimiento para prevenir y poner límites a la corrupción en la Administración Pública.

Pereira (2023), en su estudio llevado a cabo en Recife, tuvo como objetivo “analizar los niveles de transparencia pública presentados en los informes de gestión emitidos por el Órgano Central de Control Interno municipal en función de las contrataciones de personal”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y a su vez comprende un corte correlacional-descriptivo, empleando un método empírico-analítico con correlación lineal simple y análisis transversal de los informes de gestión del año 2018, correspondiente a 40 entidades públicas municipales. Los resultados indican bajos niveles de transparencia, sin contribuciones significativas al control de la administración pública; sin embargo, esta comprensión es compatible con los supuestos de la teoría de agencia. En cuanto a los incentivos, la evidencia analizada sugiere que, en general, no existe correlación entre las condiciones socioeconómicas, a diferencia de las características administrativas. Es decir, la inversión en personal, seleccionado a través de concursos públicos, tiende a implicar un mayor nivel de transparencia por parte de los municipios.

Kirya (2020) llevó a cabo un estudio en Suecia sobre un análisis de la corrupción en el sector salud a nivel mundial. El estudio tuvo como objetivo “revisar el papel de las prácticas corruptas como el nepotismo, el soborno y la extorsión en la contratación y promoción de trabajadores de la salud y sus implicaciones para los sistemas de salud”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y, a su vez, comprende un corte correlacional-descriptivo y un método analítico basado en una revisión interdisciplinaria no sistemática de artículos de revistas revisadas por pares. Es decir, se empleó el método analítico basado en el análisis documental de 180 artículos. Se concluye que los actos de corrupción en la contratación y promoción de trabajadores de la salud "marcan la pauta" para que florezcan otras formas de corrupción como el ausentismo, la malversación de fondos, el robo

y la manipulación de licitaciones. Así mismo, las prácticas de contratación corruptas tienen efectos nocivos en la motivación y la forma de retención de los trabajadores, la calidad y la competencia, la confianza de los ciudadanos en el sector salud.

Nacional

Marquez (2022), en su investigación llevada a cabo en Lima, tuvo como objetivo “determinar en qué medida la designación de cargos de confianza se relaciona con el nivel de corrupción burocrática en la comuna limeña”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y, a su vez, comprende un corte correlacional-descriptivo. Como parte de los métodos, se empleó el analítico, hipotético, deductivo y sintáctico para una población de 50 colaboradores que fueron encuestados bajo un cuestionario de 21 preguntas. Los resultados expresaron que la “designación de cargos de confianza” presenta altos niveles de nepotismo y de corrupción burocrática que representa un 0.835 con p-valor de significancia de 0.000, mediante la prueba inferencial de contraste “Rho de Spearman”. En resumen, se concluye que existe una correlación significativa entre la “designación de cargos de confianza” y la corrupción burocrática.

Salazar (2022), en su investigación llevada a cabo en las municipalidades de Huancavelica, tuvo como objetivo “describir la valoración de la meritocracia en la designación de empleados de confianza en la municipalidad provincial de Huancavelica”. Respecto a la metodología de estudio, presentó un estudio de tipo básica, diseño no experimental a un nivel descriptivo de corte transaccional con una población de 50 empleados que laboran en las diversas municipalidades del departamento de Huancavelica. Los resultados evidencian que en aproximadamente un 40% de empleados con designación de confianza no se empleó la meritocracia. Por otro lado, el 50% considera que se deja de lado el mérito; el 52% considera que

las competencias no son valoradas. Además, existe un bajo nivel de transparencia en la selección de contrataciones que representa un 44% y un 48%; aproximadamente, considera que no se valora la igualdad de oportunidades con los empleados que designan de confianza, por tener un nivel académico que no cumple los méritos para un rol destacado. Se concluye que los niveles de meritocracia son bajos; por consecuencia, la transparencia se ve opacada con la meritocracia a dedo en la “designación de empleados de confianza” en el sector público.

Ticona (2022), en su investigación llevada a cabo en Arequipa, tuvo como objetivo “determinar si existe relación entre la designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y a su vez comprende un corte correlacional-descriptivo, con una población de 65 empleados y una muestra de 50 colaboradores. Los resultados inferenciales evidenciaron que, de acuerdo con la “prueba de Pearson”, existe una correlación significativa positiva baja con un valor de 0,273 y un p-valor de 0.05 que sostiene que existe una correlación en la designación de empleados de confianza y su desempeño.

Sánchez (2020), en su estudio llevado a cabo en Huancavelica, tuvo como objetivo “determinar el porcentaje de cumplimiento del perfil profesional en la designación de los empleados de confianza en los gobiernos regionales del Perú”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y, a su vez, comprende un corte correlacional-descriptivo. Como parte de los métodos de estudio, se emplearon el analítico, deductivo y estadístico para una población de 17 empleados designados de confianza según el cuadro de asignaciones de personal en el Gobierno Regional de Huancavelica. Los resultados demostraron que existe un 59% aproximadamente que no cumple con los lineamientos académicos de formación académica, seguido por un 71% aproximadamente respecto a la falta

de capacitaciones y ausencia de experiencia profesional, conllevando un rumbo de gestión ineficiente con bajos niveles de confiabilidad. Por lo tanto, se concluye que, a pesar de la ausencia de los controles internos en el Gobierno Regional, se está omitiendo a la norma la contratación de personal que no cumple los parámetros del perfil profesional requerido para el cargo como parte de la transparencia en la DEC del Gobierno Regional de Huancavelica.

Rojas (2020), en su investigación llevada a cabo en la región de La Libertad, tuvo como objetivo “determinar la influencia de la designación de los empleados de confianza en el factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional Liberteano”. En el argumento metodológico se estipuló un estudio básico, que presenta un diseño “no experimental” y, a su vez, comprende un corte correlacional-descriptivo para una población de 12 servidores públicos que corresponden a las diversas gerencias de la entidad pública. Se empleó la técnica de la encuesta con un total de 24 preguntas para las dos variables. Los resultados demostraron que la variable “designación de los empleados de confianza” expresa una valoración media del 75% y la variable “factor no meritocrático” representa una valoración del 92%; respecto a la correlación, se evidencia que existe un coeficiente de 0.684, considerado moderado, y un valor de significancia de 0.014 que reivindica que la DEC influye de forma positiva con una valoración del 46.8% en los “factores no meritocráticos”.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Control interno

El control interno es fundamental para garantizar la transparencia y eficiencia en la gestión del sector salud; por ende, en su contexto teórico, está respaldado por las teorías de la burocracia y control interno desarrolladas por Robert Kahn y David Glass, quienes sostienen que un sistema de control interno bien desarrollado promueve la eficiencia y la productividad en el

trabajo, al tiempo que garantiza la coherencia y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Cohen, 1970).

La variable denominada control interno, desde el punto de vista de diversos mentores, ha venido evolucionando en el tiempo. Es así, que desde la imposición de las políticas de control hasta su aplicación mediante tecnologías y metodologías que buscan fortalecer sus mecanismos, y así representar una mejora en los procesos de selección de personal regular, temporal y de confianza en las entidades públicas (Berman et al., 2024).

El control interno en el sector salud implica establecer políticas y procedimientos para salvaguardar los activos y garantizar la integridad de la información financiera (Catagua et al., 2023). Por otro lado, Lu et al. (2024) expresaron que, el control interno se considera como un proceso sistemático diseñado para proporcionar una confianza razonable sobre la eficacia y eficiencia de las operaciones.

En el mismo sentido, Estupiñan (2023) reafirma que las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) definen a la variable del “control interno” como un conjunto de procedimientos y políticas que permitirán asegurar que las operaciones en el entorno organizacional se puedan realizar de una forma eficiente y eficaz. Es decir, va a permitir mitigar los riesgos y así garantizar la integridad de la información financiera (Cumbicos et al., 2023).

El control interno se considera un proceso integral que permite plasmar información confiable y oportuna sobre la operación y el cumplimiento de las obligaciones, para facilitar la toma de decisiones efectivas y para salvaguardar los recursos (Amat y Campa, 2022). En el mismo marco, se percibe el control interno como un proceso constante que incorpora las demandas variables de la organización (Arens et al., 2022).

Igualmente, según Espinoza et al. (2021), indican que el control interno favorece la eficiencia, efectividad y equidad en la administración y liderazgo de la organización. Por esta razón, la variable del control interno considera relevante reconocer, mitigar, valorar y minimizar los diversos riesgos que se presentan en las entidades y organizaciones como parte de sus procesos que pueden perjudicar la consecución de las metas de la organización.

En conclusión, el control interno, al ser un eje clave de la gobernanza, busca la fiabilidad de las finanzas y de los activos. En resumen, contempla la protección de los activos y, a su vez, trata de garantizar el cumplimiento de los procedimientos y políticas que maneja la organización para garantizar la eficiencia operativa en la entidad pública del sector salud.

2.2.2 Dimensiones del control interno

De acuerdo con el aporte de Torres (2024), la variable del control interno está presentada por 5 dimensiones e indicadores como:

Dimensión: ambiente de control:

Se ampara mediante la esencia de cómo el sistema de control interno en las organizaciones maneja sus procedimientos y cumplimientos de políticas en las organizaciones. En el mismo contexto, todo ello comprende un manifiesto de la cultura, la transparencia organizacional, la ética y los principios de la organización (Estupiñan, 2023). Por otro lado, se sostiene como un elemento que define el contexto de la organización y cómo esta influye en la percepción y en el control de los trabajadores. Para finalizar, este principio se fundamenta en la teoría de la cultura organizacional de Schein, la cual resalta la relevancia de los valores comunes y las convicciones en la formación del comportamiento de la organización (Pedraza et al., 2022).

Dimensión: evaluación de riesgos

Se refiere a la detección y estudio de riesgos que puedan impactar en la consecución de los objetivos de la organización. Este procedimiento es relevante, ya que posibilita prever y minimizar los riesgos o eventuales sucesos negativos. La teoría de la administración del riesgo organizacional ofrece el marco teórico para esta dimensión, subrayando la relevancia de reconocer, valorar y dar prioridad a los riesgos (Loaiza y Torres, 2024). Es decir, se basa en el análisis preventivo de los riesgos antes de su materialización.

Dimensión: actividades de control

Se refieren a las diversas directrices y procedimientos establecidos para asegurar que las ordenanzas de la administración sean ejecutadas de forma efectiva. En el mismo sentido, las acciones se pueden clasificar como preventivas y correctivas de acuerdo con la teoría de control de sistemas de control, que sugiere que los sistemas de control deben establecerse de modo que aseguren el cumplimiento de los objetivos a través de observar y corregir desviaciones (Mora et al., 2023).

Dimensión: información y comunicación

Volviendo al mismo aporte de Introini (2023), la dimensión de información y comunicación implica la destreza para identificar, procesar y transmitir información competente y eficientemente. Así, aunque este marco conceptual se centra además en una cierta corriente de la comunicación organizacional. En particular, enfatiza la importancia de los canales de los medios de comunicación para navegar por la ciencia en condiciones equivalentes.

Dimensión: monitoreo

Finalmente, la dimensión del monitoreo o control consiste en el correcto seguimiento, evaluación constante o regular del sistema de control interno para garantizar el adecuado

funcionamiento de todos sus elementos. En el mismo contexto, se cuenta con el aporte de Arana (2023) quien sostiene que, esta dimensión se basa en la teoría del control continuo, la cual resalta la importancia de llevar a cabo evaluaciones continuas para identificar y rectificar fallos en el sistema de control interno.

2.2.3 Teorías del control interno

La teoría de autoeficacia fue desarrollada por Albert Bandura, quien la considera como una extensión de su trabajo sobre el aprendizaje social. La autoeficacia se refiere a la creencia de una persona en su capacidad para lograr metas y enfrentar desafíos (Bandura, 1978).

Debido a la teoría de la autoeficacia desarrollada por Albert Bandura, la definición de la fe es la propia capacidad de generar y ejecutar acciones requeridas para ciertos objetivos; influye significativamente en la conducta humana (Calicchio, 2023).

Según Bandura, la creencia en la propia capacidad ha de definir la forma en que las personas manejan los retos, el control de la motivación y la forma como afecta el estrés. Por otro lado, cuatro fuentes principales determinan esta percepción: la experiencia directa, la observación de patrones, la persuasión social y los estados de ánimo. En otras palabras, la teoría se ha implementado en varias áreas, tales como la educación, la salud y la psicología organizacional, y ha evidenciado que una elevada autoeficacia se vincula con un rendimiento superior, una mayor constancia frente a los obstáculos y una mayor capacidad de resistencia ante el fracaso. Es decir, busca la autoeficacia que conlleva al control interno ser aplicada de forma íntegra con el fin de lograr metas en el entorno de trabajo.

La teoría de la autodeterminación desarrollada por Richard Ryan y Edward Deci, quienes afirman que el control interno es fundamental para la motivación intrínseca, ya que las personas

tienden a sentirse más comprometidas y satisfechas cuando perciben que tienen el control sobre sus acciones y decisiones (Ryan y Deci, 2006).

La teoría de la autodeterminación, propuesta por Richard Ryan y Edward Deci, argumentan que el impulso humano se fundamenta en tres requerimientos psicológicos esenciales: autonomía, competencia y relación. La autonomía se refiere al anhelo de ejercer dominio sobre nuestras acciones personales, la competencia alude a la capacidad para afrontar y vencer obstáculos, y la relación incluye la necesidad de vinculación con los demás. De acuerdo con esta teoría, cuando se cubren estas necesidades, los individuos sienten una motivación inherente que fomenta el desarrollo personal, el bienestar y la participación en diferentes actividades. En cambio, la falta de cumplimiento de estas necesidades puede derivar en una motivación extrínseca o en desánimo. Esta teoría representa aplicaciones significativas en la educación, además, en el entorno laboral y la psicología de la salud, subrayando su relevancia en el desarrollo humano y el rendimiento óptimo (Einar y Valdivieso, 2024). En resumen, se considera relevante porque garantiza la transparencia y eficiencia en la gestión del sector salud.

2.2.4 Transparencia en la designación de empleados de confianza

La variable transparencia en la designación de empleados de confianza presenta un constructo de conceptos donde la transparencia promueve la democracia en función de la prevención y legitimidad de las acciones (Perramon, 2013). En el mismo sentido, para INAI (2023) consiste en los procesos de nombramiento de servidores públicos que presentan una idoneidad al poner en praxis la legalidad, imparcialidad y el acceso a la información. Por último, Anthes y Smith (2022) sostienen que es un proceso formal mediante el cual una organización selecciona a individuos para ocupar puestos que requieren un alto nivel de confianza y responsabilidad debido a su acceso a activos mediante un flujo de selección transparente.

La transparencia en la designación de empleados de confianza se refiere a la práctica de realizar estos nombramientos de forma abierta, fundamentada en criterios objetivos y verificables, que permitan garantizar la legalidad, imparcialidad y el mérito profesional, evitando favoritismos o decisiones arbitrarias en la administración pública (INAI, 2021). La asignación de empleados de confianza es parte del procedimiento esencial en el control interno, debido a que son roles importantes en los procesos administrativos de una gestión. Por otro lado, evidencian una regulación y conservación de los sistemas de control interno de la entidad. Según COSO (2024), los empleados de confianza son aquellos que desempeñan roles que les brindan la posibilidad de tener un control considerable sobre los activos, registros o procesos de la entidad. Además, esta debe fundamentarse en un análisis estricto de sus antecedentes, competencias, integridad y ética.

Finalmente, la elección de trabajadores de confianza enfatiza la relevancia de la administración del capital humano para formar y preservar un grupo de empleados de confianza altamente competentes y dedicados a la organización (Castañeda y Ramírez, 2024). En conclusión, la elección de trabajadores de confianza es un procedimiento esencial para un control interno eficaz. Es fundamental la elección, evaluación, formación y seguimiento constante de estos individuos para asegurar la fiabilidad de los sistemas de control interno y la salvaguarda de los bienes de la organización.

En el mismo contexto, la variable transparencia en la designación de empleados de confianza presenta un constructo de conceptos donde la transparencia promueve la democracia en función de la prevención y legitimidad de las acciones (Perramon, 2013). La elección de empleados de confianza es un procedimiento oficial en el que una organización elige a personas para desempeñar roles que demandan un alto grado de confianza y responsabilidad, debido a su

acceso a activos, registros o procesos esenciales (Anthes y Smith, 2022). Estos trabajadores juegan un rol crucial en el control interno de la organización, dado que tienen la tarea de: Establecer y preservar los controles internos, salvaguardar los bienes de la organización, acatar las normativas y leyes, e informar acerca de anomalías.

Respecto a las características determinantes sobre la transparencia en la designación de los empleados de confianza, se tienen en mención los siguientes ítems: (a) la integridad: Según el aporte de Rodríguez (2021), esta consiste en que todo empleado debe ser honesto, confiable, ético y tener un fuerte sentido de responsabilidad en sus labores cotidianas. Asimismo, en el contexto del control interno, la integridad se define como la cualidad de ser honesto, ético y actuar con los principios morales de forma sólida, que garantice su transparencia; (b) la competencia: Se requiere tener las habilidades, aptitudes, conocimientos y la experiencia necesaria para realizar sus funciones de manera efectiva, para asegurar una meritocracia que se mida bajo su desempeño (Castañeda y Ramírez, 2024); (c) la confiabilidad: Deben ser confiables y responsables, y cumplir con sus compromisos (Castañeda y Ramírez, 2024); y por último, (d) el compromiso: Deben estar comprometidos con los objetivos de la organización y con el mantenimiento de un entorno de control interno efectivo (Whittington y Pany, 2024).

El proceso de la transparencia en la designación de empleados de confianza es un mecanismo riguroso y transparente para garantizar que se seleccionen a los individuos más adecuados para estos puestos críticos. El proceso típico incluye los siguientes pasos: (a) la identificación de puestos de confianza: La organización debe identificar los puestos que requieren un alto nivel de confianza y responsabilidad; (b) el establecimiento de criterios de selección: Se deben establecer criterios de selección claros y objetivos para los empleados de confianza, que incluyan aspectos como la integridad, la competencia, la confiabilidad y el

compromiso; (c) la evaluación de candidatos: Se debe evaluar a los candidatos en función de los criterios de selección establecidos, utilizando una variedad de métodos como entrevistas, verificaciones de antecedentes y pruebas de aptitud; (d) la selección de empleados de confianza: Se deben seleccionar a los candidatos que mejor cumplan con los criterios de selección y que presenten el menor riesgo para la organización; y por último, (e) la capacitación y monitoreo: Los empleados de confianza deben recibir capacitación adecuada sobre los controles internos y su importancia, y su desempeño debe ser monitoreado continuamente para garantizar que continúen cumpliendo con los estándares de la organización (Messier et al., 2024). Es decir, la DEC comprende por su naturaleza ser un factor esencial de los controles que buscan asegurar la protección de los activos. Por último, la prevención del fraude es el arma previsoría ante el incumplimiento de las regulaciones en las entidades.

2.2.5 Dimensiones de la Transparencia en la Designación de empleados de confianza

La TDEC comprende 5 dimensiones que complementan su entorno. Entre ellas tenemos: (i) las competencias y habilidades; (ii) la integridad y ética; (iii) la experiencia y trayectoria; (iv) la evaluación de desempeño; y por último, (v) la adaptabilidad y flexibilidad.

Dimension: competencias y habilidades

La primera dimensión, denominada “las competencias y habilidades”, es fundamental en el logro y la designación de empleados de confianza, ya que asegura que los individuos seleccionados posean las capacidades técnicas y profesionales necesarias para desempeñar sus funciones (Boyatzis, 1991). Por ende, esta dimensión se basa en la teoría de las competencias, que enfatiza la importancia de las habilidades y conocimientos específicos para el éxito en roles determinados.

Dimension: integridad y la ética

La integridad y la ética representan principios esenciales que convergen en la designación de empleados de confianza, asegurando que los individuos actúen conforme a principios morales y éticos (Trevino y Nelson, 2021). Por lo tanto, esta dimensión se fundamenta en la teoría de la ética empresarial, que sostiene que los comportamientos éticos son cruciales para la sostenibilidad y la reputación de la organización.

Dimension: experiencia y trayectoria profesional

La experiencia y trayectoria profesional de los empleados se consideran factores relevantes de la capa de madurez. A su vez, forma parte de un criterio crítico y participa en la designación del personal de confianza, ya que su historial laboral proporciona evidencia de su capacidad para manejar responsabilidades. Esta dimensión se ampara bajo el soporte académico de la teoría del capital humano, que resalta y valora la experiencia y el conocimiento como elementos claves para el desempeño en las organizaciones (Becker, 2009).

Dimension: La evaluación de desempeño

La performance denominada evaluación es un recurso crucial para identificar a los empleados de confianza, puesto que proporciona una valoración objetiva de la contribución y capacidades del empleado. La dimensión se funda en la teoría evaluativa del rendimiento, que sugiere procesos sistemáticos para medir y gerenciar el desempeño del personal (Armstrong, 2017).

Dimension: La adaptabilidad y flexibilidad

La adaptabilidad y flexibilidad son otras cualidades laborales clave para empleados de confianza, quienes deben estar capacitados para responder a los cambios y desafíos organizacionales (Pulakos et al., 2000). En pocas palabras, esta significa que está respaldada por

los derechos teóricos de adaptabilidad organizacional. La teoría, según se cita, enfatiza la adaptabilidad de individuos y organizaciones para adaptarse a entornos en evolución.

2.2.6 Teorías de la transparencia en la designación de empleados de confianza

De acuerdo con los aportes teóricos de Fung et al. (2006), la teoría de la “transparencia en la gobernanza” consiste en un nivel alto de confianza para transmitir las ideas, informaciones y datos en las organizaciones. Todo ello se expresa por el buen nivel de control y supervisión en las técnicas operacionales; sumado a ello, la ética y profesionalismo del personal. Por otro lado, desde su punto de vista, vincula la transparencia con la democracia participativa, subrayando la importancia de divulgar la información de forma comprensible para fomentar la participación ciudadana y mejorar la capacidad de gobierno. Adicionalmente, su teoría es utilizada en campos como la administración pública, la salud y la salvaguarda del medio ambiente, fomentando una gobernanza proactiva (Fung et al., 2006).

Según Fox y Clarke (2019), la aportación de los autores refiere la relevancia de observar cómo las estructuras de gobernanza afectan la efectividad, la calidad, la confianza y la ética para la transparencia en distintos campos políticos y administrativos. La rendición de cuentas estratégica, subrayan los autores, se refiere a la discusión de cómo la participación y la ausencia de supervisión públicas pueden actuar juntas para reformar la gestión de los gobiernos.

La teoría de la transparencia y rendición de cuentas hace referencia a dos factores relevantes. El primer factor consiste en involucrar diversos mecanismos institucionales que se enfoquen en la fiscalización del poder. Por otro lado, el segundo factor blando se limita a la simple divulgación de información. En el mismo contexto, la transparencia se considera un mecanismo permisible que busca garantizar confianza y un alto sentido de pertinencia que busca combatir los síntomas de corrupción y desorden en los procedimientos y procesos organizacionales.

Su claridad basada en la evidencia transmitida y presentada de la sociedad respalda la teoría de la transparencia comunicativa en primer lugar. En el mismo contexto, el principio procura un síntoma de seguridad y claridad para mejorar la confianza, participación y eficacia de los procesos comunicativos. De esa manera, la transparencia no sería solo la información disponible, sino la presentación comprensible, accesible y oportuna en función de las necesidades públicas. Por último, la teoría se aplica en las diversas áreas como la comunicación organizacional y gubernamental, la gestión de crisis y coordinación ciudadana, donde la credibilidad y la coherencia del mensaje son esenciales para la legitimidad de los ciudadanos (Stum, 2000).

Por otro lado, las teorías que sustentan la variable están soportadas por la teoría de intercambio social desarrollada por Peter Blau, quien afirma que en las interacciones sociales las personas intercambian recursos y servicios entre sí. En el contexto laboral, la designación de empleados de confianza puede entenderse como un resultado del intercambio social, donde los individuos son seleccionados para roles de confianza en función de la reciprocidad y la confiabilidad percibida en sus relaciones laborales (Blau, 1986); y por último, la teoría de la selección y designación de empleados de confianza desarrollada por David Hofmann, Morgeson y Gerras, quienes argumentan que la selección cuidadosa de empleados con características como integridad, competencia y ética profesional es fundamental para la designación exitosa de empleados de confianza (Hofmann et al., 2010).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre las variables del “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en una entidad del sector salud, 2025.

HN: No existe relación significativa entre las variables del “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en una entidad del sector salud, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

He1: Existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He1nula: No existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He2: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He2nula: No existe relación significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He3: Existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He3nula: No existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He4: Existe relación significativa entre la dimensión información y comunicación y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza.

He4nula: Existe relación significativa entre la dimensión información y comunicación y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He5: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

He5nula: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo y la transparencia en la designación de empleados de confianza.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

Como parte del argumento metodológico y científico, se contemplaron diversos métodos que ponen en práctica la recopilación de la información y análisis, descripción, comprensión del problema y el contraste estadístico. Por ende, los métodos considerados son: (a) hipotético-deductivo, (b) sintético y, por último, (c) el analítico. El método hipotético-deductivo, según los aportes de Harfield y Harfield (2023), consiste en descomponer las variables de estudio en base a los supuestos que se corroboraron mediante la praxis inferencial. Por último, el método sintético, se centra en una integración de diversas partes o elementos (Bernal, 2006).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio, por contar con métodos analíticos e hipotéticos-deductivos, tiende a utilizar el enfoque cuantitativo que facilitó su comprensión en la relación de las variables del control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza. Kolková et al. (2022) y Zaumanis (2021) sostienen que, el enfoque cuantitativo consiste en la cuantificación de datos y utiliza herramientas estadísticas y matemáticas para analizar información.

3.3 Tipo de investigación

El estudio como parte del control interno en el sector salud corresponde a un estudio de tipo básico. Es decir, se fundamenta en comprender y detallar en un contexto teórico cómo se refleja la asociación y correlación de las variables del “control interno” y la TDEC. Según Zaumanis (2021), el tipo de investigación básica consiste en comprender metódicamente sin ejercer su aplicación. En el mismo contexto, corresponde a un nivel de investigación de tipo correlacional que se fundamenta en demostrar cómo se asocia el control interno y las diversas dimensiones de la transparencia en la designación de empleados de confianza.

3.4 Diseño de investigación

Para Kolková et al. (2022), el diseño de investigación no experimental consiste en la no manipulación de forma activa de la variable independiente, sino que observa y analiza las variables, tal como existen en el entorno natural. Es decir, en el presente estudio optó por revisar el nivel de asociación de variables de control interno y la transparencia, generando un ambiente de asociación, pero no de aplicación. Por último, tuvo un corte transeccional pues se midió en un sólo tiempo y el nivel de correlación mediante la contrastación de hipótesis.

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Según los aportes de Zaumanis (2021) y Bernal (2006), comprende a una proporción del universo de estudio que presenta diversas características en función del tiempo, cantidad y espacio. En el mismo contexto, según el aporte de Creswell (2022), la población de estudio es el conjunto de todos los individuos que poseen ciertas características para su identificación. Por ende, el universo en estudio de la gerencia central a la fecha es de 1200 empleados, personas que comprenden administrativos y directivos. La población de la gerencia contable comprende a 102 empleados que vienen laborando en el periodo 2025. A continuación se plasman los criterios de inclusión y exclusión del estudio.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores administrativos y directivos de la gerencia contable cuyo rango de edad sea entre 18 y 50 años de edad.
- Trabajadores que formen parte de los diversos procesos de selección de personal de confianza.
- Tener un vínculo contractual vigente.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores administrativos y directivos con contrato suspendido.
- Trabajadores que no formen parte de los diversos procesos de selección de personal de confianza.
- Trabajadores externos no integrados a la planilla.
- Trabajadores con proceso disciplinario que impida su participación.

Tabla 1

Población de estudio de la gerencia contable

Gerencia contable	Cantidad de empleados	Porcentaje	Sexo	
			Masculino	Femenino
Administrativos	90	74%	67	23
Directivos	12	26%	8	4
Total	102	100%	75	27

Nota. Obtenido de la gerencia contable de Essalud.

3.5.2 Muestra

Zaumanis (2021) y Kolková et al. (2022) sostienen que la muestra del estudio consiste en un fragmento de la población, para luego emplearlo en los instrumentos respectivos. Asimismo, para Hernández et al. (2014), la muestra comprende a un subconjunto de elementos que pertenecen a una población. Por lo tanto, por conveniencia, se ha optado por utilizar a todos los 102 trabajadores de la gerencia contable de Essalud. Así también, se sostiene con los aportes de Etikan & Bala (2017) donde resaltan que, la conveniencia permite obtener datos preliminares en contextos donde la población es muy amplia, dispersa o difícil de acceder, facilitando un acercamiento inicial al fenómeno de estudio. Asimismo, se resaltan las facilidades brindadas por

los directivos de Essalud para recopilar la información. Además, los trabajadores de la gerencia contable son partícipes de los procesos de selección de personal de confianza, como se señala en las inclusiones del estudio.

3.5.3 Muestreo:

Según Creswell (2022), el muestreo corresponde a la forma de cómo se selecciona o se escoge la muestra de estudio. Para ello, se cuenta con el tipo de muestreo probabilístico y no probabilístico (Etikan & Bala, 2017). Para el presente estudio, se realizó el tipo de muestreo no probabilístico específicamente por conveniencia. Para Kolková et al. (2022), la muestra por conveniencia se justifica por su accesibilidad, disponibilidad de participantes y las limitaciones de tiempo. En el mismo sentido, se optó por encuestar a la totalidad de los trabajadores de la gerencia contable que conforman los 102 empleados.

3.6 Variables y operacionalización

La operacionalización de variables, según el aporte de Creswell (2022), consiste en un procedimiento de cómo se obtendrá la medición de las variables con sus respectivas dimensiones en un estudio. Para el presente estudio se emplearon las tablas de operacionalización de las variables bajo una escala de medición ordinal, empleando la escala de Likert.

Variable 1: Control Interno

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala medición	de	Escala valorativa (niveles y rangos)
Ambiente de control	Es un proceso diseñado para proporcionar una confianza razonable en la eficacia y eficiencia de las operaciones y la protección de los activos (Lu et al., 2024).	Es un proceso administrativo de control para la selección idónea del personal de confianza. Para su medición se utilizará un cuestionario de 6 preguntas para cada una de las 5 dimensiones empleando la escala de Lickert.	Nivel de claridad en la asignación de responsabilidades.	Ordinal		(Escala de Likert)
Evaluación de riesgo			Nivel en la delegación de autoridades			
			Grado de adecuación de la estructura organizacional			
Actividades de control			Grado de cultura de gestión de riesgos			
Información y comunicación	Nivel de evaluación de riesgos	Grado de integración de las actividades de control				
	Frecuencia de revisión y actualización de riesgos	Grado de segregación de funciones				
Monitoreo		Frecuencia de revisiones periódicas para evaluar la efectividad.				
		Grado de efectividad del sistema de información				
		Nivel de oportunidad, confiabilidad y accesibilidad				
		Grado de comunicación de objetivos, riesgos y controles internos				
		Frecuencia de evaluaciones continuas				
		Nivel de seguimiento a las recomendaciones de auditoría				
		Grado de mecanismos de autoevaluación del control interno				

Variable 2: Transparencia en la designación de empleados de confianza

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	de Escala valorativa (niveles y rangos)
Competencias y Habilidades	Es un proceso formal mediante el cual una organización selecciona a individuos para ocupar puestos que requieren un alto nivel de confianza y responsabilidad debido a su acceso a activos mediante un flujo de selección transparente	Es un proceso de selección de personal con acceso a información sensible. Para su medición se utilizará un cuestionario de 6 preguntas para cada una de las 5 dimensiones empleando la escala de Lickert.	Competencias técnicas	Ordinal	(Escala de Likert)
Integridad y Ética			Evaluación y retroalimentación del desempeño. Nivel de compromiso. Nivel de integridad y honestidad en el desempeño. Cumplimiento de los principios éticos.		
Experiencia y trayectoria			Evaluación periódica de la integridad y el comportamiento ético. Nivel de experiencia y trayectoria profesional Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional Capacidad de adaptación a los cambios.		Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Evaluación de desempeño			Criterios de evaluación del desempeño de los empleados Resultados de la evaluación de desempeño Indicadores de desempeño claros y medibles.		
Adaptabilidad y flexibilidad.			Capacidad de adaptarse a los cambios. Promoción del desarrollo de habilidades de adaptabilidad y flexibilidad. Creatividad e innovación en la resolución de problemas.		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Para Robles et al. (2025) y Landeo et al. (2020), las técnicas son la forma de recopilar datos. Es decir, son procedimientos para el levantamiento de información en los estudios de investigación y tecnológicos. Por otro lado, la encuesta en la praxis consiste en un método de obtención de datos, donde se empleará un listado de 60 preguntas basadas en las dimensiones de la variable.

En resumen, la técnica de la encuesta fue efectuada a los empleados de la gerencia contable de la entidad de salud pública “Essalud”, considerando la muestra del estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Según Maldonado-Cueva et al. (2024) y Bernal (2006) sostienen que, el cuestionario corresponde al recurso físico o digital para el registro de datos que se recopilaron mediante su ejecución. Por ende, para el estudio se optó por emplear el cuestionario como instrumento tácito para la muestra de 102 empleados de la gerencia contable de “Essalud”.

El instrumento del estudio fue un cuestionario estructurado que comprendió un total de 60 preguntas debidamente formuladas, y que fueron validadas por 5 expertos con nivel de magíster y doctorado, cuya especialidad guarde relación con las variables del estudio.

3.7.3 Validación

Según el aporte de Supo y Zacarías (2024), la validación es un procedimiento que busca garantizar la homologación del instrumento respecto a la variable. Es decir, busca que el instrumento tenga un comportamiento de medición adecuado, para asegurar su validez. Para el presente estudio se contempló la validación de 5 expertos.

Tabla 2*Validación del juicio de expertos*

Nro.	Datos de los expertos	Grado
1	Jesús Alberto Vilchez Sandoval	Doctor
2	Genaro Edwin Sandoval Nizama	Doctor
3	Flores Zafra David	Doctor
4	Chavez Mora Fabricio	Doctor
5	Matos Palacios, Raul Porfirio	Doctor

Nota. Obtenido del juicio de expertos

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad de acuerdo con el aporte de Supo y Zacarías (2024), resaltan la importancia de plasmar la confiabilidad mediante un instrumento que garantice consistencia y fiabilidad, como es el caso de la prueba de Alfa de Cronbach, como se aprecia en el anexo 4. El estudio evidenció una magnitud de “excelente”, empleando la prueba de Alfa de Cronbach, como se aprecia en la tabla 3 y 4.

Tabla 3*Estadística de fiabilidad del “control interno”*

“Alfa de Cronbach”	N de elementos
,957	30

Nota. Obtenido de la herramienta SPSS

Tabla 4*Estadística de fiabilidad de la “transparencia en la designación de empleados de confianza”*

“Alfa de Cronbach”	N de elementos
,854	30

Nota. Obtenido de la herramienta SPSS

3.8 Procesamiento y análisis de los datos

3.8.1. Procesamiento

En función al procesamiento, primero se procedió a construir las encuestas en el formato de Google Formularios, para facilitar el alcance de los empleados de la gerencia contable de la entidad de salud. Como segundo paso, se compartió el link por el correo institucional a los diversos colaboradores del estudio. Como tercer paso, se procedió en consolidar y transformar los datos en el formato excel, para el ordenamiento y limpieza de los datos, antes de pasarlo a la herramienta de SPSS.

3.8.2 Análisis de datos

Para el análisis estadístico, se obtuvo las tablas y figuras con los valores descriptivos. A nivel inferencial, se procedió con determinar la confiabilidad de los datos mediante la prueba de alfa de Cronbach. Luego, se aplicó la prueba de normalidad para evidenciar los datos paramétricos. Por último, se procedió a corroborar la verificación de supuestos mediante el contraste de las hipótesis empleando la prueba de “Rho de Spearman”.

3.9 Aspectos éticos

Como normativa de la entidad del sector de salud, se aplicó el consentimiento informado y la autorización para llevar a cabo la recopilación de datos mediante una encuesta anónima y dirigida al personal administrativo, respetando los niveles de confiabilidad de la información y protección de los datos de los empleados. Ante ello, se procedió a salvaguardar la confidencialidad de la información y a cumplir los lineamientos de la universidad y la guía de investigación con enfoque cuantitativo. Asimismo, se cumplieron los lineamientos de similitud de la herramienta Turnitin con un porcentaje menor al 20% exigible y, por último, se cuenta con la aprobación del Comité de Ética.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Para el presente estudio, se consideró como variables el control interno y la “transparencia en la designación de empleados de confianza”. Para la primera variable, se consideraron las 5 dimensiones del control interno. Asimismo, para la segunda variable: (a) la competencia y habilidades; (b) la integración y ética; (c) la experiencia y trayectoria; (d) la evaluación de desempeño; y para finalizar (e) la adaptabilidad y flexibilidad.

Para el estudio, se empleó la muestra por conveniencia que comprende a los 102 empleados pertenecientes a la gerencia contable de la entidad de salud. Asimismo, su distribución está conformada de la siguiente manera: 74% del personal administrativo y un 26% con cargo directivo, distribuidos por su sexo como se aprecia en la tabla 5.

Tabla 5

Muestra de estudio – empleados de la gerencia contable

Gerencia contable	Cantidad de empleados	Porcentaje	Sexo	
			Masculino	Femenino
Administrativos	90	74%	67	23
Directivos	12	26%	8	4
Total	102	100%	75	27

Nota: Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Variable 1 control interno

Para el presente estudio, se consideró como primera variable el “control interno”, que consiste en un proceso administrativo de control para la selección idónea del personal de confianza en los diversos entornos organizacionales. En el mismo sentido, esta posee diversas características que refuerzan las 5 dimensiones.

Interpretación analítica: En la tabla 6, se ha obtenido que 46 colaboradores (35 varones y 11 mujeres) señalan su insatisfacción respecto a las acciones del control interno llevadas a cabo en la entidad de salud.

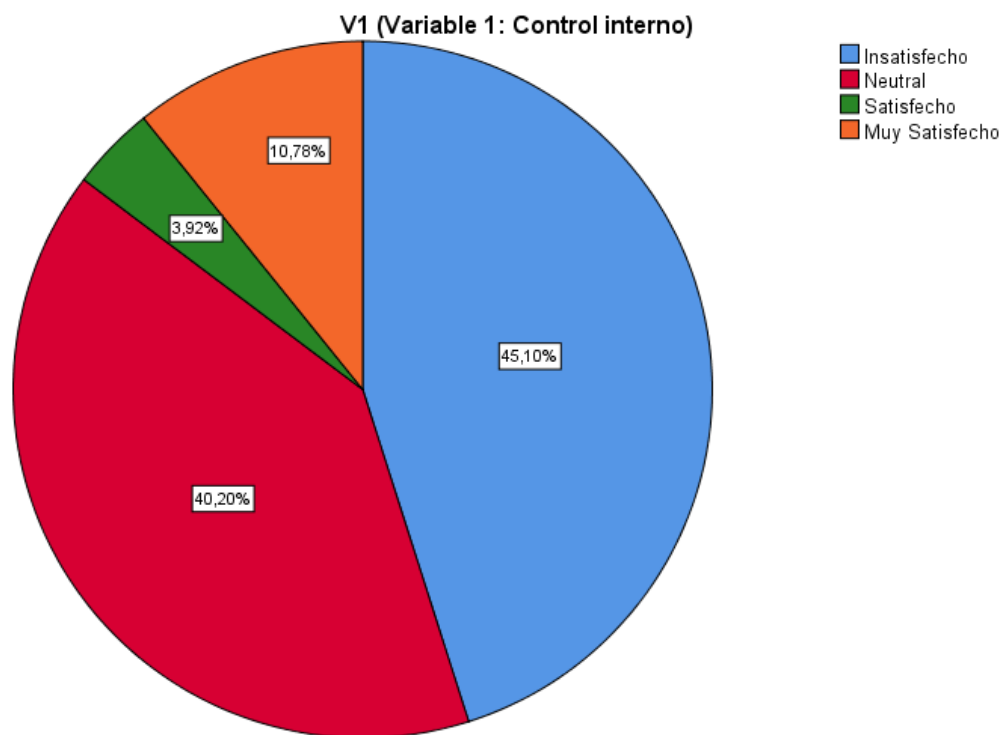
Asimismo, se confirmó que 41 colaboradores (33 varones y 8 mujeres) tienen una posición neutral e indiferente sobre cómo se están llevando las acciones del control interno. Por último, existe una minoría conformada por 15 colaboradores que señalan su satisfacción.

Tabla 6

Recuento de la variable del control interno según el sexo

		Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total
Sexo	F	11	8	2	3	24
	M	35	33	2	8	78
Total		46	41	4	11	102

Nota: Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

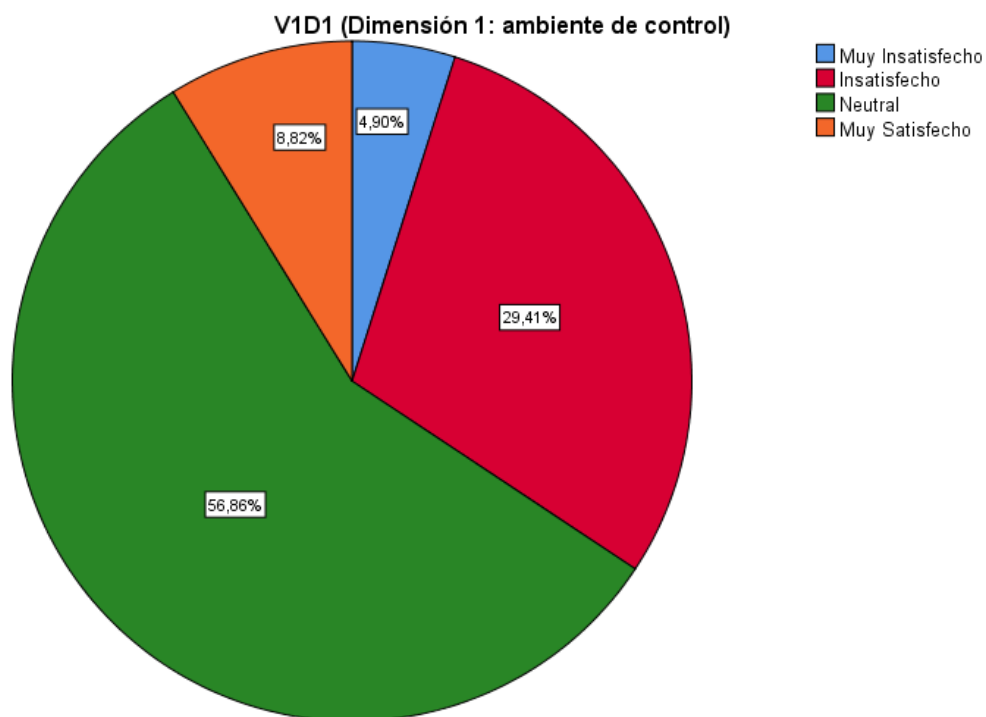
Figura 1*Variable agrupada del control interno*

Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 1 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 45.10% de los encuestados señalan su “insatisfacción” respecto a las acciones del control interno en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 40.20% expresó una percepción “Neutral” sobre el control interno. En conjunto, estos resultados reflejan que el 85.3 % de los encuestados no presenta una percepción positiva del control interno. Es decir, el personal contable sostiene que el control interno no se cumple de forma estricta en los diversos procesos administrativos para la contratación del personal, generando un punto de mejora en la entidad.

Figura 2

Primera dimension del CI - Ambiente de control

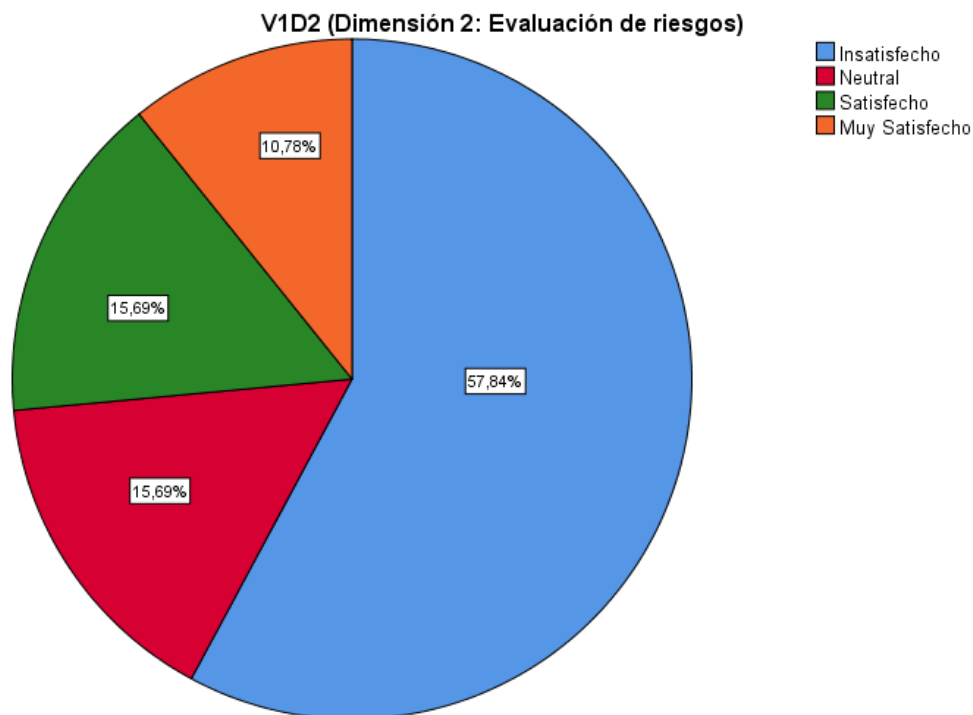


Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 2 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 56.86% de los encuestados señalan su posición “neutral e indiferente” sobre las acciones de cómo se emplea el ambiente de control en la entidad de salud. Constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 29.41% expresó una percepción de “insatisfacción” y un 4.90% presentó una percepción de “muy insatisfechos” sobre el ambiente de control. En conjunto, estos resultados reflejan que el 91.17 % de los encuestados no presenta una percepción positiva del ambiente de control. Es decir, existe una percepción inestable por parte de los trabajadores de la gerencia contable, donde se evidencian debilidades en el compromiso ético mediante el no cumplimiento de las normativas.

Figura 3

Segunda dimensión del CI - Evaluación de riesgos

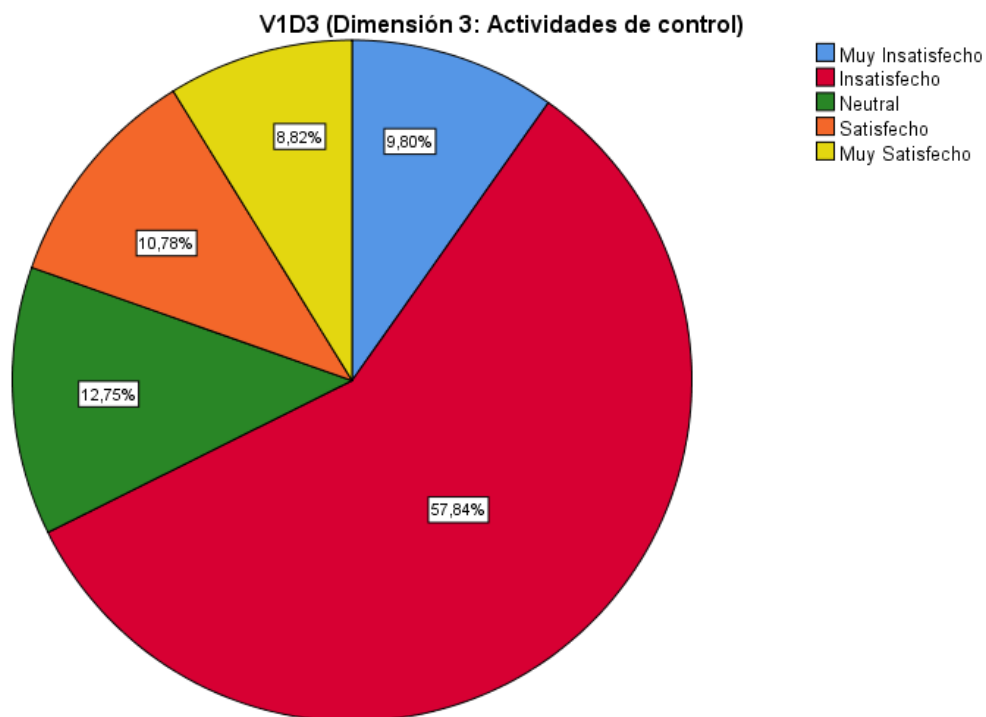


Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 3 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 57.84% de los encuestados señalan su “insatisfacción” en las acciones de la evaluación de riesgos de la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 15.69% expresó una percepción “neutral” sobre la evaluación de riesgos en el control interno. En conjunto, estos resultados reflejan que el 73.53% de los encuestados no presenta una percepción positiva sobre las acciones de la evaluación de riesgos. Es decir, existen falencias en las métricas e indicadores de control preventivo que permitan madurar el proceso de control. Todo ello, con el fin de mejorar el órgano de control.

Figura 4

Tercera dimensión del CI - Actividades de control

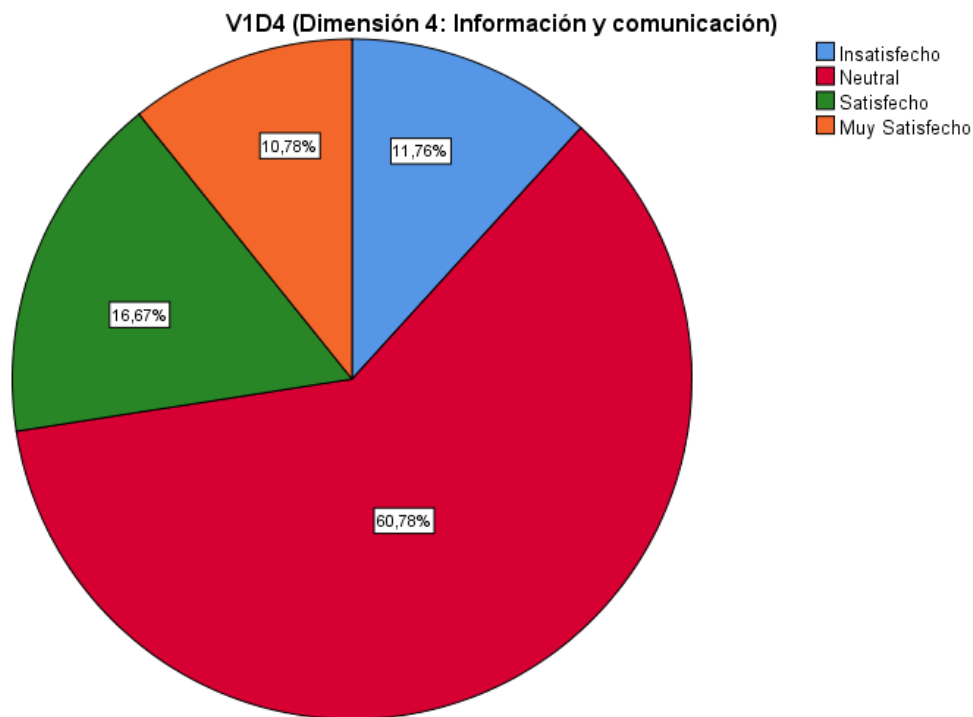


Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 4 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 57.84% de los encuestados señalan una “insatisfacción” en las acciones de las actividades de control en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 9.8% expresó una percepción de “muy insatisfechos” y un 12.75% presenta una percepción “neutral e indiferente” sobre las acciones de las actividades de control en el control interno. En conjunto, estos resultados reflejan que el 80.39% de los encuestados no presenta una percepción positiva de las actividades de control. Es decir, se refleja un debilitamiento de los mecanismos de cumplimiento del perfil, a pesar de las injerencias internas que desaceleran los niveles de madurez del control interno.

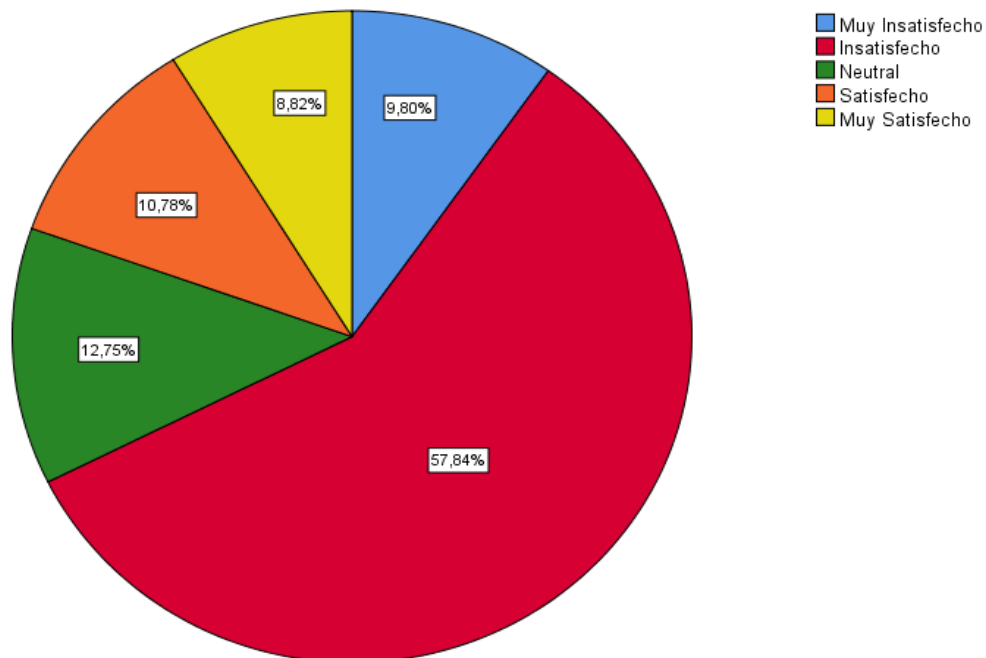
Figura 5

Cuarta dimensión del CI - Información y comunicación



Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 5 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 60.78% de los encuestados señalan su posición “neutral e indiferente” en las acciones de información y comunicación en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 16.67% expresaron su “insatisfacción” sobre la información y comunicación en el control interno. En conjunto, estos resultados reflejan que el 72.54% de los encuestados no presenta una percepción positiva de la información y comunicación. Es decir, se refleja que los directivos no difunden la información relevante sobre las nuevas políticas de control y disposiciones del órgano de control debido a que carecen de herramientas tecnológicas que faciliten su gestión.

Figura 6*Quinta dimensión del CI – Monitoreo*

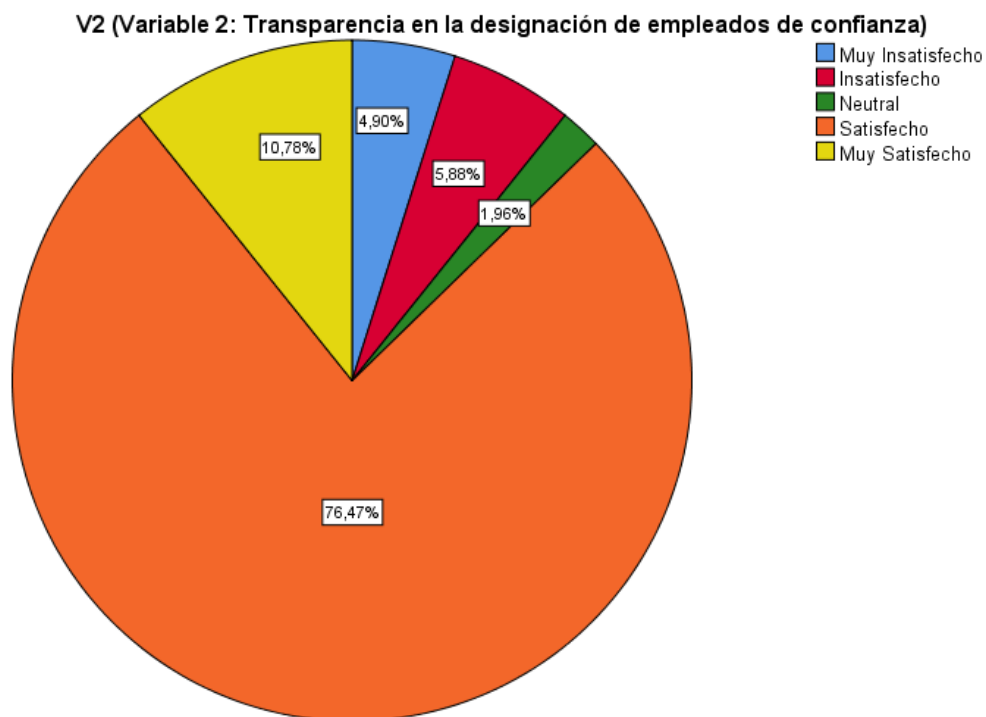
Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 6 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 57.84% de los encuestados señalan su “insatisfacción” en las acciones de Monitoreo en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 9.80% presentó una alta insatisfacción sobre el monitoreo en el control interno. En conjunto, estos resultados reflejan que el 67.64% de los encuestados no presenta una percepción positiva en el monitoreo. Es decir, el proceso de monitoreo del proceso de control de selección de personal se viene trabajando de forma empírica, bajo el expertise de los responsables, al no alinearse con las normativas y políticas vigentes en la entidad de salud.

Variable 2: Transparencia en la Designación de empleados de confianza

Figura 7

Variable de la Transparencia en la designación de empleados de confianza



Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 7 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 76.47% de los encuestados señalan su “satisfacción” en las acciones de la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 10.78% expresó su insatisfacción sobre la TDEC. En conjunto, estos resultados reflejan que el 87.25% de los encuestados presenta una percepción positiva respecto a la TDEC. Es decir, los colaboradores perciben que los trabajadores contratados tienen las actitudes y habilidades necesarias. Pero ello, no transmite la misma idea en el proceso de control por la entidad de salud.

Tabla 7

Recuento de la transparencia en la designación de empleados de confianza

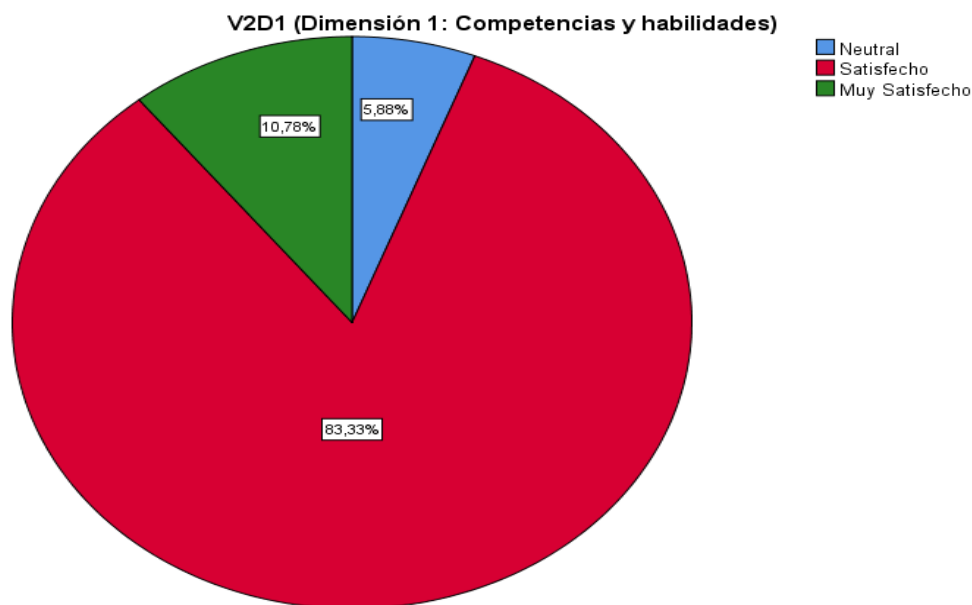
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho	Total
Sexo	F	0	2	0	19	3	24
	M	5	4	2	59	8	78
Total		5	6	2	78	11	102

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

En la tabla 7, se ha obtenido que 78 colaboradores (59 varones y 19 mujeres) señalan su satisfacción respecto a las acciones de la transparencia en la entidad de salud. Asimismo, se confirma que 11 colaboradores (9 varones y 2 mujeres) tienen una posición de insatisfacción. Por último, existe una minoría conformada por 2 colaboradores que presentan una posición neutral e indiferente.

Figura 8

Dimensión 1: Competencias y habilidades

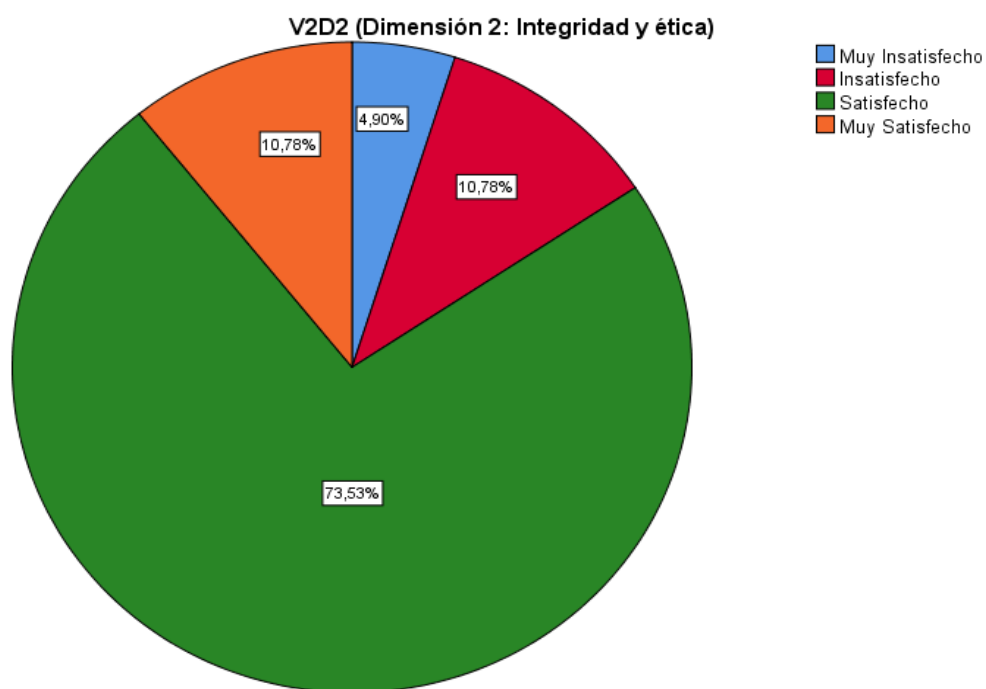


Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 8 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 83.33% de encuestados señalan su “satisfacción” en las acciones de las competencias y habilidades en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 10.78% expresaron su fuerte satisfacción. En conjunto, estos resultados reflejan que el 94.11% de los encuestados presenta una percepción positiva en las competencias y habilidades. Es decir, los colaboradores perciben que los nuevos trabajadores de confianza sí cuentan con las competencias mínimas que requieren los cargos de confianza, pero aun así, se presentan signos de nepotismo y favoritismo en el órgano de control de la entidad de salud.

Figura 9

Dimensión 2: Integridad y ética

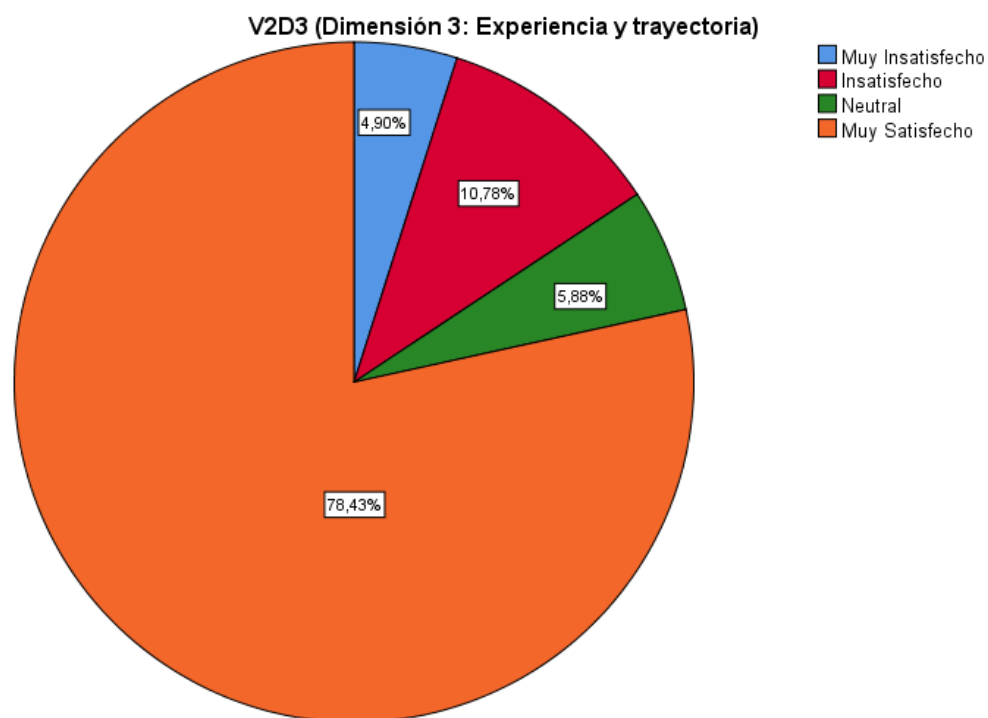


Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 9 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 73.53% de los encuestados señalan su satisfacción en las acciones de la integridad y la ética en la entidad de salud, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 10.78% expresó su satisfacción. En conjunto, estos resultados reflejan que aproximadamente el 84.31% de los encuestados presenta una percepción positiva en la integridad y ética. Es decir, se percibe que los nuevos colaboradores de confianza deben ser íntegros y éticos al momento de su elección. Pero aun así, existen debilidades en el órgano de control.

Figura 10

Dimensión 3: Experiencia y trayectoria



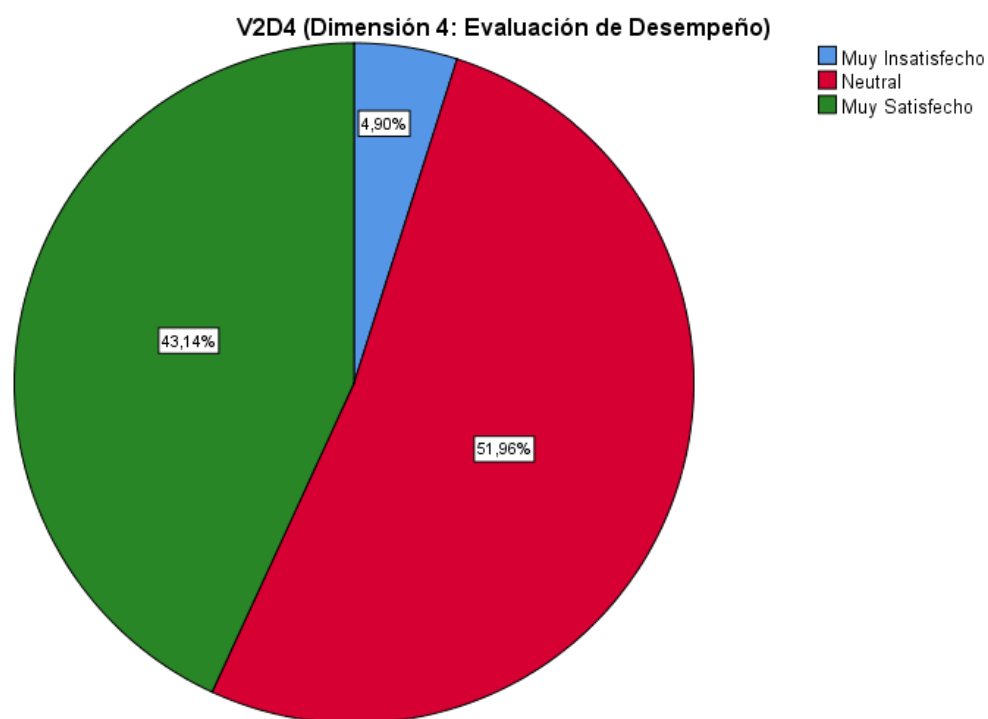
Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 10 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 78.43% de los encuestados señalaron su alta satisfacción en las acciones de su experiencia

y trayectoria, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 5.88% expresó una percepción de “neutral e indiferente” sobre la experiencia y trayectoria en la TDEC. En conjunto, estos resultados reflejan que el 84.31% de los encuestados presenta una percepción positiva en la experiencia y trayectoria. Es decir, se percibe que la mayoría de los ingresantes sí poseen la experiencia y trayectoria. Pero aun así, no amerita que el órgano de control cumpla con las normativas de selección por índole política, favoritismo o nepotismo.

Figura 11

Dimensión 4: Evaluación de desempeño



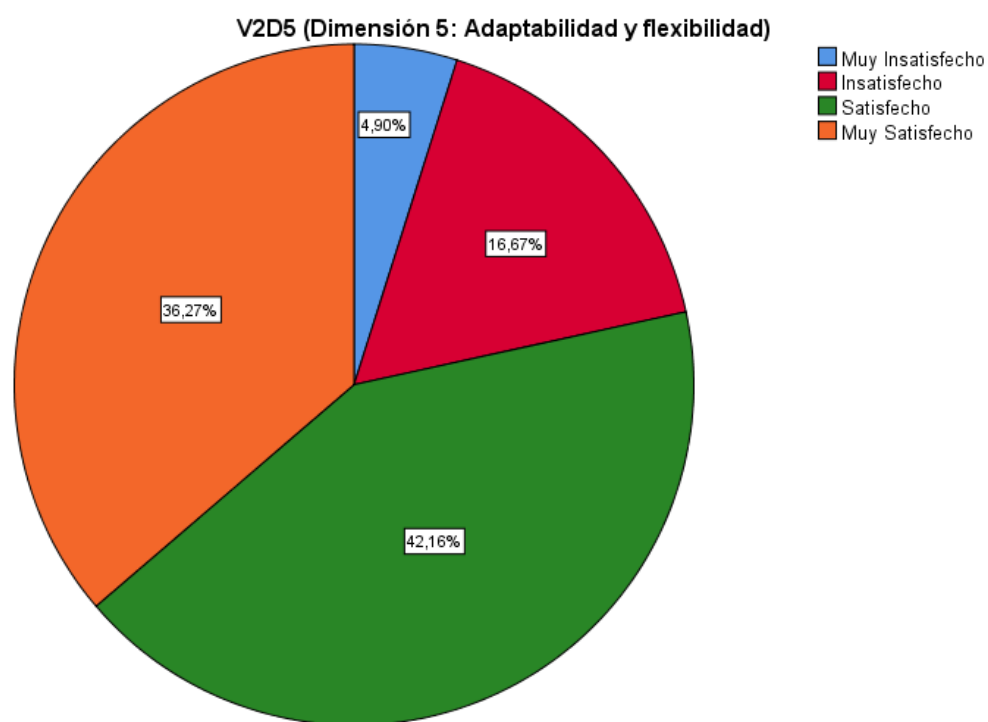
Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 11 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 51.96% de los encuestados señalaron su posición “neutral e indiferente” en las acciones de las evaluaciones de desempeño, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el

43.14% expresaron una alta satisfacción sobre la evaluación de desempeño en la TDEC. En conjunto, estos resultados reflejan que el 95.1% de los encuestados presenta una percepción positiva en la evaluación de desempeño. Es decir, se evidencia que existen debilidades en la evaluación del personal por parte del órgano de control, debido a que no realiza los filtros necesarios para poder validar y dar de alta la documentación de los postulantes.

Figura 12

Dimensión 5: Adaptabilidad y flexibilidad



Nota. Información recabada del cuestionario.

En la figura 12 se muestra la distribución porcentual de los encuestados. Se ha obtenido que el 42.16% de los encuestados señalaron su satisfacción en las acciones de adaptabilidad y flexibilidad, constituyendo así el grupo más representativo. Asimismo, el 36.27% expresaron una alta satisfacción sobre la adaptabilidad y flexibilidad en la TDEC. En conjunto, estos resultados

reflejan que el 78.43% de los encuestados presenta una percepción positiva en la adaptabilidad y flexibilidad. Es decir, existe una percepción parcial en la adaptabilidad de los nuevos colaboradores al ámbito laboral, debido a que las contrataciones no se alinean a las normativas. Todo ello, genera que las funciones no estén alineadas con los roles que describen las áreas administrativas.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Para el presente estudio se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que presentó una muestra mayor a 50, como se aprecia en la tabla 8. Es decir, presenta 102 encuestados que corresponde a los empleados de la gerencia contable de la entidad de salud. En el mismo contexto, se valida que las variables y sus dimensiones presentan valores con una significancia correspondiente a 0,000, por lo tanto, corresponden a valores “no normales” y en el contraste se procedió con emplear la prueba de “Rho de Spearman”.

Tabla 8

Normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,345	102	,000
V1D1	,446	102	,000
V1D2	,360	102	,000
V1D3	,360	102	,000
V1D4	,479	102	,000
V1D5	,416	102	,000
V2	,330	102	,000

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Como parte de la estadística inferencial, se procede a efectuar el contraste de las hipótesis del estudio mediante la prueba de Rho de Spearman. Asimismo para Zaumanis (2021), los valores del coeficiente de correlación son (0.4 y 0.69) corresponde a una “correlación positiva moderada”; los valores (0.7 a 0.89) corresponde a “correlación positiva alta” y los valores (0.9 a 0.99) corresponde a “correlación positiva muy alta”. Por último, se contemplan los siguientes parámetros de aceptación:

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ como margen máximo de error.

A continuación se expresa la siguiente regla: (Hi): Existe relación significativa entre las variables del “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en una entidad del sector salud, 2025.

La hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre las variables del “control interno” y la “transparencia en la designación de empleados de confianza” en una entidad del sector salud, 2025.

Tabla 9

Correlaciones del control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza

			V1	V2
Rho de Spearman	V1: Control Interno	Coefficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	V2: Transparencia en la designación de empleados de confianza	Coefficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Los resultados de análisis del contraste entre el “control interno” y la TDEC presentaron una correlación de 0.782, que representa una valoración positiva “alta”, como se aprecia en la tabla 9. En el mismo sentido, su valor de significancia corresponde a “0,000”. En resumen, presenta un (rho de Spearman = 0,782, p-valor = 0,000). Todo ello, permite rechazar de forma enérgica la hipótesis nula y se procede a “aceptar” la de investigación: “Existe relación significativa entre las variables del control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza”. En contraste, se reafirma que, en la entidad de salud, a pesar de los esfuerzos de la gerencia central contable, aplica el proceso de control interno, bajo un lineamiento y ejecución de políticas desfasadas, generando opacidad en el proceso de selección del personal de confianza. Ante ello, se requiere fiscalizar y brindar criterios objetivos para garantizar una selección transparente en la designación de empleados de confianza.

Tabla 10

Correlaciones entre el ambiente de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza

			VID1	V2
Rho de Spearman	VID1: Ambiente de control	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	V2: Transparencia en la designación de empleados de confianza	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Los resultados del análisis del contraste entre la dimensión “ambiente de control” y la TDEC presentaron una correlación de 0.522, que representa una valoración positiva “moderada”. En el mismo sentido, su valor de significancia corresponde a “0,000”, como se aprecia en la tabla 10. En resumen, presenta un (rho de Spearman = 0,522, p-valor = 0,000). Todo ello, permite rechazar de forma enérgica la hipótesis nula y se procede a “aceptar” la de investigación: “Existe relación significativa entre la dimensión ‘ambiente de control’ y la transparencia en la designación de empleados de confianza”. En contraste, se reafirma que los directivos y responsables del control interno presentan debilidades en el compromiso ético, la falta de evaluación del perfil del puesto y el incumplimiento del marco normativo que genera un ambiente de control con puntos de mejora, para mejorar el proceso del órgano de control.

Tabla 11

Correlaciones entre la evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza

		V1D2	V2
Rho de Spearman	V1D2: Evaluación de riesgos	1,000	,856**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	102	102
V2: Transparencia en la designación de empleados de confianza	Coefficiente de correlación	,856**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	102	102

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

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Los resultados del análisis del contraste entre la dimensión “Evaluación de riesgos” y la TDEC presentaron una correlación de 0.856, que representa una valoración positiva “alta”. En el mismo sentido, su valor de significancia corresponde a “0,000”, como se aprecia en la tabla 11. En resumen, presenta un (rho de Spearman = 0,856, p-valor = 0,000). Todo ello, permite rechazar de forma enérgica la hipótesis nula y se procede a “aceptar” la de investigación: “Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la transparencia en la designación de empleados de confianza”. En contraste, se requiere fortalecer las métricas y controles de prevención en la selección del personal, que esté alineado a la matriz de riesgos de la entidad. A pesar de ello, se evidencia que existe un proceso en formación buscando el nivel de madurez adecuado para cerrar sus brechas bajo las políticas del órgano de control.

Tabla 12

Correlaciones entre las actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza

			V1D3	V2
Rho de Spearman	V1D3: Actividades de control	Coefficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	V2: Transparencia en la designación de empleados de confianza	Coefficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Los resultados del análisis del contraste entre la dimensión “Actividades de control” y la TDEC presentaron una correlación de 0.876, que representa una valoración positiva “alta”. En el mismo sentido, su valor de significancia corresponde a “0,000”, como se aprecia en la tabla 12. En resumen, presenta un (rho de Spearman = 0,876, p-valor = 0,000). Todo ello, permite rechazar de forma enérgica la hipótesis nula y se procede a “aceptar” la de investigación: “Existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la transparencia en la designación de empleados de confianza”. En contraste, se verifica que la entidad de salud ha mejorado los mecanismos de verificación del cumplimiento del perfil y los controles manuales en la selección de personal, a pesar de que los controles son reactivos en lugar de ser preventivos. Todo ello, se debe a la maduración como entidad para prevenir injerencias externas.

Tabla 13

Correlaciones entre la información y comunicación con la transparencia en la designación de empleados de confianza

		V1D4	V2
Rho de Spearman	V1D4: Información y comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,426**
		N	,000
V2: Transparencia en la designación de empleados de confianza		Coefficiente de correlación	102
		Sig. (bilateral)	102
		N	,426**
		,000	.
		102	102

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

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Los resultados del análisis del contraste entre la dimensión “Información y comunicación” y la TDEC presentaron una correlación de 0.426, que representa una valoración positiva “moderada”. En el mismo sentido, su valor de significancia corresponde a “0,000” (ver tabla 13). En resumen, presenta un (rho de Spearman = 0,426, p-valor = 0,000). Todo ello, permite rechazar de forma enérgica la hipótesis nula y se procede a “aceptar” la de investigación: “Existe relación significativa entre la dimensión información y comunicación, y la transparencia en la designación de empleados de confianza”. En contraste, se reafirma que los que la gerencia y jefaturas presentan debilidades en la forma de cómo realizan la divulgación de la información y las comunicaciones. Es decir, las políticas implementadas carecen de herramientas tecnológicas para poder llegar a todos los colaboradores.

Tabla 14

Correlaciones entre el monitoreo y la transparencia en la designación de empleados de confianza

			V1D5	V2
Rho de Spearman	V1D5: Monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
V2: Transparencia en la designación de empleados de confianza	Transparencia en la designación de empleados de confianza	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

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

Nota. Información recabada del procesamiento de datos del programa SPSS.

Los resultados del análisis del contraste entre la dimensión “Monitoreo” y la TDEC presentaron una correlación de 0.867, que representa una valoración positiva “alta”. Como se aprecia en la tabla 12. En el mismo sentido, su valor de significancia corresponde a “0,000” (ver tabla 14). En resumen, presenta un (rho de Spearman = 0,867, p-valor = 0,000). Todo ello, permite rechazar de forma enérgica la hipótesis nula y se procede a “aceptar” la de investigación: “Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo, y la transparencia en la designación de empleados de confianza”. En contraste, se reafirma que el responsable del monitoreo del proceso de selección de personal cumple de forma empírica con las supervisiones respectivas, a pesar de que existe una desactualización de los procedimientos y políticas. Ante ello, se ve necesario implementar indicadores de desempeño del proceso de selección.

4.1.3 Discusión de resultados

Respecto a la hipótesis general propuesta en el presente estudio, se determinó que, mediante la prueba inferencial de Rho de Spearman, comprende una correlación positiva alta y significativa de relación entre el control interno y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, con un (Rho de Spearman = 0,782, p-valor = 0,000) y una muestra estadística de 102 empleados de la gerencia contable de la entidad de salud. Esto indica que, a medida que aumenta el control interno, también tiende a incrementar la transparencia en la designación de empleados de confianza, en base a la población encuestada. Es decir, que a pesar de que la entidad de salud aplica los mecanismos de control con políticas desfasadas, generando opacidad, estos requieren que se tomen acciones bajo criterios objetivos que garanticen una selección transparente. Todo ello, coincide con el aporte de Márquez (2022), quien tuvo como objetivo determinar en qué medida la designación de cargos de confianza se relaciona con el nivel de corrupción burocrática en la comuna limeña. Sus resultados

evidenciaron una correlación positiva y significativa (Rho de Spearman = 0,835, p-valor = 0,000) en una población de 50 colaboradores administrativos. El aporte fundamental reafirma la importancia del control interno para la transparencia de los procesos de selección de personal en las instituciones públicas. En el mismo sentido, coincide con los aportes de Siahaan et al. (2024), donde se manifestó un efecto positivo y significativo en la implementación del control interno y la calidad de la auditoría interna para aumentar la capacidad interna de la organización para detectar la corrupción en la prestación de servicios y contratación de personal regular, y de confianza.

Así, respecto a la primera hipótesis específica, se determinó que, mediante la prueba estadística de “Rho de Spearman”, presenta una correlación positiva “alta” entre el “ambiente de control” y la práctica de la TDEC en una entidad del sector salud, con un (Rho de Spearman = 0,522, p-valor = 0,000). Esto indica que los directivos y responsables del control interno aún presentan debilidades en el compromiso ético y el cumplimiento del marco normativo que genere un correcto ambiente del control en el área contable. Todo ello, coincide con el aporte de Rojas (2020), quien tuvo como objetivo determinar la influencia de la designación de los empleados de confianza en el factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional Libertense. Sus resultados evidenciaron una correlación positiva moderada y significativa (Rho de Spearman = 0,684, p-valor = 0,000) en una población de 12 servidores públicos. El aporte fundamental reafirma la influencia de los controles en la designación de empleados de confianza en un 46.8% en los factores no meritocráticos. En el mismo sentido, tiene similitud con los logros obtenidos en el estudio de Kirya (2020), quien presentó un análisis de la corrupción en el sector salud a nivel mundial. El aporte fundamental se sostiene bajo la premisa de las contrataciones corruptas

tienen efectos nocivos en la motivación y retención de los trabajadores de la salud. Es decir, resalta la importancia del control como medida de prevención.

Así, respecto a la segunda hipótesis específica, se determinó que, mediante la prueba estadística de “Rho de Spearman”, presenta una correlación positiva “moderada” y significativa de relación entre la “evaluación de riesgos” y la práctica de la TDEC, con un (Rho de Spearman = 0,856, p-valor = 0,000). Esto evidencia que existe un proceso en formación buscando el nivel de madurez adecuado para cerrar sus brechas bajo las políticas del órgano de control y así, mejorar la evaluación de los riesgos. Todo ello, coincide con el aporte de Kassongo (2023), quien tuvo como objetivo desarrollar una reflexión sobre la necesidad de adoptar un programa de cumplimiento para prevenir y combatir la corrupción en la Administración Pública. Sus resultados evidenciaron que un 10.5% del personal contratado no cumplía con los documentos requeridos para el puesto. Es decir, los riesgos no fueron evaluados y alertados por el órgano de control, generando exposiciones de corrupción.

Así, respecto a la tercera hipótesis específica, se determinó que, mediante la prueba estadística de “Rho de Spearman”, presenta una correlación positiva “moderada” y significativa de relación entre las “actividades de control” y la práctica de la TDEC, con un (Rho de Spearman = 0,876, p-valor = 0,000). Esto indica que la entidad de salud ha mejorado los mecanismos de verificación del cumplimiento del perfil y los controles manuales en la selección de personal. Todo ello, se debe a la maduración como entidad para prevenir injerencias externas. Todo ello, coincide con el aporte de Espinoza (2025), quien tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el ambiente de control y la contratación pública en la Municipalidad Distrital de Cayna. Sus resultados evidenciaron una correlación positiva alta, con un (rho de Spearman = 0,985, p-valor = 0,000) en una población de 38 funcionarios. El aporte fundamental

se sostiene bajo la importancia de las políticas que generan un correcto seguimiento y evaluación del desempeño de los auditores. Por último, coincide parcialmente con los aportes de Oppong et al. (2023), donde se evidencia que la auditoría interna y el comité de auditoría tienen un efecto positivo y significativo en la eficacia de las auditorías del sector público.

Así, respecto a la cuarta hipótesis específica, se determinó que, mediante la prueba estadística de “Rho de Spearman”, presenta una correlación positiva “moderada” y significativa de relación entre la “Información y comunicación” con la práctica de la TDEC, con un (Rho de Spearman = 0,426, p-valor = 0,000). Esto indica que la gerencia y jefaturas presentan debilidades en la forma de cómo realizan la divulgación de la información y las comunicaciones. Es decir, las políticas implementadas carecen de herramientas tecnológicas para poder llegar a todos los colaboradores. Todo ello, difiere del aporte de Espinoza (2025), quien evidenció una correlación positiva alta, con un (rho de Spearman = 0,978, p-valor = 0,000) en una población de 38 funcionarios. El aporte fundamental se sostiene bajo la premisa de la importancia de la comunicación y difusión para la correcta selección del personal, como facilitador del control interno. Por último, el estudio tiene similitud con el aporte de Sánchez (2020) que, a pesar de la publicación y difusión de la normativa de contratación de personal, esta no se cumple, generando una afectación a la transparencia en la designación de empleados de confianza.

Por último, respecto a la quinta hipótesis específica, se determinó que, mediante la prueba estadística de “Rho de Spearman”, presenta una correlación positiva “alta” y significativa de relación entre el “monitoreo” y la práctica de la TDEC, con un (Rho de Spearman = 0,867, p-valor = 0,000). Esto indica que el órgano de control del proceso de selección de personal cumple de forma empírica con las supervisiones respectivas, a pesar de que existe una desactualización de los procedimientos y políticas. Asimismo, tiene similitud con el estudio de Espinoza (2025),

quien evidenció una correlación positiva alta, con un (rho de Spearman = 0,987, p-valor = 0,000). Sus resultados evidenciaron que existen procesos observados en las contrataciones, y que se deben mejorar con acciones correctivas. El aporte fundamental del estudio implica que las normativas del órgano de control ya están establecidas para su cumplimiento. Pero se destaca aún madurar en el proceso de control interno, que salvaguarde la transparencia en la designación de empleados de confianza en la entidad de salud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Como respuesta al objetivo general del estudio, se concluye que, el control interno tiene una relación positiva “alta” en la transparencia de la designación de empleados de confianza. Todo ello, un nivel de insatisfacción de cómo se viene manejando el control de los procesos de selección de personal. Asimismo, en su contraste se evidencia un Rho de Spearman = 0,782 y un p-valor = 0,000. Por lo tanto, se verifica que sí cumple con la hipótesis de investigación formulada, donde se expresa que existe relación significativa entre las variables del control interno y la TDEC.

Segunda: En respuesta al primer objetivo específico, el ambiente de control tiene una relación positiva “moderada” en la transparencia de la designación de empleados de confianza. Todo ello refleja un nivel de insatisfacción debido al incumplimiento del marco normativo y compromiso ético en la gestión del ambiente de control. Asimismo, en su contraste se evidencia un Rho de Spearman = 0,522 y un p-valor = 0,000. Por lo tanto, se verifica que sí cumple con la hipótesis de investigación formulada, donde se expresa que existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la TDEC.

Tercera: En respuesta al segundo objetivo específico, la evaluación de riesgos tiene una relación positiva “alta” en la transparencia de la designación de empleados de confianza. Todo ello, refleja la ausencia de métricas e indicadores de control preventivos que permitan evaluar el nivel de madurez del proceso. Asimismo, en su contraste se evidencia un Rho de Spearman = 0,856 y un p-valor = 0,000. Por

lo tanto, se verifica que sí cumple con la hipótesis de investigación formulada, donde se expresa que existe relación significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la TDEC.

Cuarta: En respuesta al tercer objetivo específico, las actividades de control tienen una relación positiva “alta” en la transparencia de la designación de empleados de confianza. Todo ello, refleja un debilitamiento de los mecanismos de control e injerencias internas en la selección del personal. Asimismo, en su contraste se evidencia un Rho de Spearman = 0,876 y un p-valor = 0,000. Por lo tanto, se verifica que sí cumple con la hipótesis de investigación formulada, donde se expresa que existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la TDEC.

Quinta: En respuesta al cuarto objetivo específico, la información y comunicación tienen una relación positiva “moderada” en la transparencia de la designación de empleados de confianza. Todo ello, refleja que los directivos no difunden la información relevante sobre las disposiciones y políticas de control a las unidades gestoras para su ejecución. Asimismo, en su contraste se evidencia un Rho de Spearman = 0,426 y un p-valor = 0,000. Por lo tanto, se verifica que sí cumple con la hipótesis de investigación formulada, donde se expresa que existe relación significativa entre la dimensión información y comunicación, y la TDEC.

Sexta: En respuesta al quinto objetivo específico, el monitoreo tiene una relación positiva “alta” en la transparencia de la designación de empleados de confianza. Esto se refleja que el monitoreo se basa en el expertis de los gestores, sin considerar las normativas vigentes del control interno para el seguimiento de estos. Asimismo,

en su contraste se evidencia un Rho de Spearman = 0,867 y un p-valor = 0,000.

Por lo tanto, se verifica que sí cumple con la hipótesis de investigación formulada, donde se expresa que existe relación significativa entre las actividades de control.

5.2. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda al director de finanzas y al administrador elaborar un plan de implementación de buenas prácticas y políticas de control basadas en la normativa COSO bajo el liderazgo de una consultora en auditoría, con el objetivo de fortalecer el control interno y áreas anexas a la gerencia contable, incluyendo los procesos de selección de personal, actividades de control, evaluación de riesgos y monitoreo. Todo ello, permitirá mejorar en el corto plazo el nivel de madurez de las dimensiones del control interno en la entidad de salud.
- Segunda:** Se recomienda al administrador y al responsable financiero alinear el sistema de control interno vigente conforme a las buenas prácticas de la normativa COSO, con el propósito de identificar, rediseñar los flujos, documentar y difundir las políticas de control vigentes con la premisa de evolucionar y madurar el proceso de control interno. Así mismo, se sugiere reforzar dichas políticas en un marco organizacional claramente definido, que favorezca el desarrollo de una cultura institucional basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad, en concordancia con los valores corporativos.
- Tercera:** Se recomienda al director del órgano de control y al administrador de la entidad de salud implementar herramientas de mejora continua, como el Análisis Modal de Fallos y Efectos (FMEA) y el análisis PESTEL, en la fase de evaluación de riesgos del sistema de control interno. Estas herramientas permitirán identificar

factores críticos, tanto internos como del entorno, evaluar su impacto potencial y establecer planes de mitigación. El objetivo es fortalecer la planeación estratégica y la toma de decisiones, generando valor institucional mediante un enfoque preventivo y sistémico del análisis de riesgos.

Cuarta: Se recomienda a la jefatura contable y administración de la entidad de salud implementar las herramientas del modelo de control interno basado en procesos, tales como la identificación de riesgos clave, la estandarización de procedimientos y la definición de puntos de control críticos, con el objetivo de replicar buenas prácticas en las actividades de control. Esta implementación permitirá fortalecer, en el corto plazo, los mecanismos de control y las actividades de control aplicables al proceso de selección de personal.

Quinta: Se recomienda a la jefatura contable y administración de la entidad de salud implementar soluciones tecnológicas colaborativas, como Google Workspace o Slack, con el objetivo de mejorar la comunicación entre las distintas áreas de la gerencia contable de la entidad de salud. Estas herramientas permitirán mejorar la coordinación de tareas, la trazabilidad de la información, la gestión documental y la eficiencia en la toma de decisiones, fortaleciendo así el trabajo en equipo y la respuesta oportuna en los procesos administrativos y operativos.

Sexta: Se recomienda al administrador y al gerente contable de la entidad de salud implementar metodologías de gestión por resultados, como OKR (Objective and Key Results) y KCI (Key Control Indicators), como parte de un sistema integral de indicadores de control. Estas herramientas permitirán evaluar el nivel de madurez del control interno contable e identificar oportunidades.

REFERENCIAS

- Álava, M., Molina, E., y Recalde, L. (2022). *Manejo adecuado del Informe COSO para el control interno de una organización*. *Digital Publisher*, 8(2), 161-171.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1680>
- Amat, O., y Campa, F. (2022). *Manual del controller N.E.* Profit Editorial.
- Anthes, A., y Smith, G. (2022). *The Role of Trust in Internal Control: A Conceptual Framework*. *Journal of Business Ethics. The Management Accountant Journal*, 57(11), 96-100.
<https://doi.org/10.33516/maj.v57i11.96-100p>
- Arana, D. (2023). *Fuerza pública en América Latina: Sus retos y buenas prácticas a la luz de la democracia y los derechos humanos*. Editorial Universidad de Guadalajara.
- Arens, A., Elder, R., Beasley, M., y Hogan, C. (2022). *Auditing and Assurance Services: A Comprehensive Approach (16th ed.)*. Pearson.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Bandura, A. (1978). *The self-system in reciprocal determinism*. *American Psychologist*, 33(4), 344-358. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.4.344>
- Becker, G. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Berman, A., Licht, K., y Carlsson, V. (2024). Trustworthy AI in the public sector: An empirical analysis of a Swedish labor market decision-support system. *Technology in Society*, 76(1), 203-211. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102471>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Naucalpan: Pearson Educación.

- Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Boyatzis, R. (1991). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.
- Bueno, A. (2023). La responsabilidad disciplinaria de los empleados públicos en Europa. Una propuesta de concepto y de garantías mínimas comunes. *Revista General de Derecho Administrativo*, 2(1), 1-20.
- Calicchio, S. (2023). *Albert Bandura y el factor de autoeficacia: Un viaje a la psicología del potencial humano*. Stefano Calicchio.
- Cashpa, J., y Gutiérrez, C. (2022). *Control interno y su incidencia en la gestión del área de tesorería en una institución de salud, Lima 2022*. Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad - Universidad Norbert Wiener.
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/9161>
- Castañeda, J., y Ramírez, M. (2024). Modelo de control interno basado en competencias: Un enfoque para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(1), 123-142.
- Catagua, M., Pinargote, M., y Mendoza, M. (2023). Internal control and COSO model in business administrative and financial management. *Podium*, 1(44), 151-166.
<https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.10>
- Cohen, H. (1970). Bureaucratic flexibility: Some Comments on Robert Merton's 'Bureaucratic Structure and Personality'. *The British Journal of Sociology*, 21(4), 390-399.
<https://doi.org/10.2307/588494>

- Cortés-Abad, Ó. (2024). *Situación de la dirección pública profesional en España. Análisis comparado en el sector público estatal y autonómico. Documentación Administrativa*, 1(12), 8-27. <https://doi.org/10.24965/da.11386>
- Creswell, J. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Cruz, D. (2022). *La corrupción en la contratación pública desde la perspectiva de riesgos. Caso Departamento de Caldas*. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/83221>
- Cumbicos, H., Señalín, L., y Tapia, N. (2023). La importancia del control interno contable en la gestión efectiva de las empresas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1635-1647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6981
- Einar, K., y Valdivieso, K. (2024). Una taxonomía completa de las razones. *Una taxonomía completa de las razones*, 23(2), 29-52. <https://doi.org/10.18273/revfil.v23n2-2024007>
- Espinoza, M., Espinoza, E., y Chumpitaz, H. (2021). *Control interno y gestión empresarial de centros comerciales peruanos en tiempos de la actual pandemia (2020)*. *Contabilidad y Negocios*, 16(31), 57-70. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.004>
- Estupiñan, R. (2021). *Control interno y fraudes. Análisis de Informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Ecoe Ediciones.
- Estupiñan, R. (2023). *Auditoría bajo riesgos*. Ediciones de la U.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215–217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fox, J., y Clarke, A. (2019). Latin America's emergent transparency architecture: Theory and practice in action. *Global Policy*, 1(1), 57-66.

- Fung, A., Graham, M., y Weil, D. (2006). *Full disclosure: The perils and promise of transparency*. Cambridge University Press.
- Grimmelikhuijsen, S., y Robin, F. (2023). Regulators as Guardians of Trust? The Contingent and Modest Positive Effect of Targeted Transparency on Citizen Trust in Regulated Sectors. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 34(1), 136-149.
<https://doi.org/10.1093/jopart/muad010>
- Harfield, C., y Harfield, K. (2023). *Covert Investigation*. Oxford University Press.
- Hernández, Fernández, y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
<https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>
- Hofmann, D., Morgeson, F., y Gerras, S. (2010). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 939-550.
- Huaranga, R. (2023). Idoneidad en la designación del directivo público en el Perú. *Revista de la Escuela Nacional de la Administración Pública*, 1(9), 31-50.
<https://doi.org/10.54774/ss.2023.09.03>
- Hutabarat, L. (2024). Analysis of the Internal Control System for Receivables at CV. Putra Riau Mandiri. *Luxury: Landscape of Business Administration*, 2(1), 1-25.
<https://doi.org/10.61230/luxury.v2i1.65>
- Introini, E. (2023). Organizational communication: Construction of possible meanings to accompany learning. *Cuadernos de investigación educativa*, 14(1), 1-20.
<https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.especial.3345>

- Kassongo, S. (2023). *O compliance na prevenção da corrupção na administração pública em Angola: estudo de caso no sector da educação*. IPC - ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra.
<https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/45730>
- Kirya, M. (2020). Promoting anti-corruption, transparency and accountability in the recruitment and promotion of health workers to safeguard health outcomes. *Global Health Action*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1701326>
- Kolková, A., Rozehnal, P., Gaži, F., y Fajmon, L. (2022). The use of quantitative methods in business practice: study of Czech Republic. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 10(1), 80-99. <https://doi.org/10.37335/ijek.v10i1.159>
- Larissa, M., y Olivieri, C. (2019). Results-based contracts: weaknesses in transparency and low accountability. *La revista de Administração Pública (RAP)*, 53(6), 1-12.
<https://doi.org/10.1590/0034-761220180412x>
- Landeo, I., Carhuancho, I., Fernando, A., Flores, D., & Venturo, C. (2020). Analysis of research culture and scientific production in a national university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 705-709.
<https://doi.org/http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-85079659334&partnerID=MN8TOARS>
- Loaiza, J., y Torres, A. (2024). Risk assessment in performance auditing: a review of approaches and methods. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(2), 50-59.
<https://doi.org/10.62452/re6zjf06>

- Lu, Q., Liming, Z., Xiwei, X., Whittle, J., Zowghi, D., y Jacquet, A. (2024). Responsible AI *Pattern Catalogue: A Collection of Best Practices for AI Governance and Engineering*. *ACM Computing Surveys*, 56(7), 1-35. <https://doi.org/10.1145/3626234>
- Marquez, J. (2022). *La designación de funcionarios en cargos de confianza y los niveles de corrupción burocrática en una municipalidad peruana, 2022*. Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo.
- Maldonado-Cueva, P., Flores-Zafra, D., & Fernández-Bedoya, V. (2024). Exploring Teacher Job Satisfaction in Regular Basic Education: The Case of Peru. *Journal of Educational and Social Research*, 14(6), 297-306. <https://doi.org/https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0173>
- Mencia, N., Rivera, R., Vargas, J., Ccanto, R., y Mencia, T. (2023). Control previo y transparencia Institucional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 1661-1671. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7839
- Mendoza, C. (2024). *Retiro de la confianza en el sector público*. Repositorio de Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Messier, J., Glover, S., y Praw, D. (2024). *Auditing y Assurance Services: A Systematic Approach*. McGraw-Hill Education.
- Mora, E., Morocho, Z., y León, L. (2023). Evaluación del control interno en la gestión financiera y contable de las empresas camaroneras de la ciudad de Machala. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 182-192. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6859
- Oncioiu, I. (2022). *Perspectives of Management Accounting for Sustainable Business Practices*. IGI Global.

- Oppong, C., Fofack, A., y Boakye-Yiadom, E. (2023). Efficacy of public sector audits in the provision of quality healthcare in Ghana. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 1108-1121. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2021-0045>
- Orellana-Intriago, M. (2024). Aplicación de auditoría gubernamental para optimizar el control interno de los gobiernos autónomos descentralizados. *MQR Investigar*, 8(3), 42914305. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.4291-4305>
- Palma, K., y Loor, G. (2023). Internal Control System and its Impact on the Administrative Management of the District Management 13D07 Chone - Flavio Alfaro – Health. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 880-900. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2220>
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., y Gómez, L. (2022). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Revista Clío América*, 9(17), 17-25. <https://doi.org/10.21676/23897848.1462>
- Pereira, J. (2023). *Governança pública e accountability nos municípios de Alagoas : uma análise a partir dos relatórios de controle interno*. Universidade Federal de Pernambuco. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/49587>
- Perramon, J. (2013). La transparencia: concepto, evolución y retos actuales. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 16(1), 11-27. https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/La_transparencia._Concepto_evolucion_y_retos_a.pdf
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M., Y Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>

- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X., y Pérez, J. (2018). Internal Control and its Application Tools between COSO and COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283.
<http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>
- Rodríguez, G. (2021). Internal control and fraud prevention. *Journal of Business and entrepreneurship*, 3(2), 1-16. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>
- Rodríguez, I. (2024). La comprobación material del gasto en el ejercicio del control interno y externo. *Revista Auditoría Pública*, 1(84), 25-34.
- Robles, D., Balvín, R., Rodas, R., Salazar, S., & Flores, D. (2025). Social responsibility practices and corporate image in micro and small enterprises (Mypes) in the textile sector. *Dimensión Empresarial*, 21(3), 47-57. <https://doi.org/10.15665/dem.v21i3.3814>
- Rodríguez-Blanco, V., y Díez, V. (2023). El abuso de la discrecionalidad en el empleo público de las Administraciones locales: una praxis negativa para una Administración moderna. *Documentación Administrativa*, 1(10), 103-118. <https://doi.org/10.24965/da.11172>
- Rojas, D. (2020). *Designación de los empleados de confianza como factor no meritocrático en la gestión del Gobierno Regional La Libertad*. Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51296>
- Ryan, R., y Deci, E. (2006). Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will? *Journal of personality*, 74(6), 1557-1586. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>
- Salazar, D. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial. *Tzhoecoén*, 14(1), 115-124.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/tzh.v14i1.2146>

- Salazar, T. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial. *Revista Tzhoecoén*, 14(1), 115-124.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v14i1.2146>
- Sánchez, Y. (2020). Compliance with the professional profile of the employees of trust in the regional governments of Perú. *Revista Balance's.*, 8(11), 72-80.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/197>
- Siahaan, M., Suharman, H., Fitrijanti, T., y Umar, H. (2024). When internal organizational factors improve, corruption in state-owned companies is detected. *Journal of Financial Crime*, 31(2), 376-407. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2022-0292>
- Statista. (31 de enero de 2024). <https://es.statista.com>. <https://es.statista.com/grafico/7857/el-mapa-de-la-corrupcion-mundial/>
- Stum, M. (2000). Reviewed Work: Impact Analysis for Program Evaluation Lawrence B. Mohr. *The Journal of Consumer Affairs*, 34(2), 371-373. <https://doi.org/stable/23860051>
- Supo, C., y Zacarías, H. (2024). *Metodología de la investigación científica: Niveles de investigación*. Independently published.
- Ticona, P. (2022). *La designación y el desempeño laboral de los empleados de confianza de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya-Arequipa, 2021*. Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84322>
- Torres, M. (2024). *El control interno y los tiempos de control: Previo, continuo y posterior. Una introspección a las nuevas tecnologías*. Dykinson S.L.
- Trevino, L., y Nelson, K. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. Wiley.

Whittington, R., y Pany, K. (2024). *Principles of Auditing y Other Assurance Services: 2024 Release*. McGraw-Hill Education.

Zambrano-Cruzatty, C., y Zambrano-Intriago, M. (2022). *Sistema de control interno y su incidencia en el manejo del inventario de medicinas e insumos médicos, Centro de Salud Andrés de Vera del cantón Portoviejo, 2022*. *Digital Publisher CEIT*, 8(6), 287-299.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.6.2134>

Zaumanis, M. (2021). *Research Data Visualization and Scientific Graphics: for Papers, Presentations and Proposals (Peer Recognized)*. Independently published.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Control interno	Tipo de investigación Básica.
¿Existe relación entre el control interno y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?	Determinar la existencia de relación entre el control interno y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.	HG: Existe relación significativa entre las variables del control interno y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025. HN: No existe relación significativa entre las variables del control interno y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.	Dimensiones: Ambiente de control Evaluación de riesgos Actividades de control Información y comunicación Monitoreo	Método y diseño de investigación Método: Hipotético-deductivo, analítico y sintético. Diseño: No experimental de Corte transversal y nivel correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Transparencia en la designación de empleados de confianza	Enfoque: Cuantitativo
¿Existe relación entre la dimensión ambiente de control y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?	Determinar la existencia de relación entre la dimensión ambiente de control y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.	He1: Existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025. He1nula: No existe relación significativa entre la dimensión ambiente de control y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.	Dimensiones Competencias y Habilidades Integridad y Ética Experiencia y trayectoria Evaluación de desempeño Adaptabilidad y flexibilidad.	Población: 1200 empleados de la gerencia central.
¿Existe relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?	Determinar la existencia de relación entre la dimensión evaluación de riesgos y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.	He2: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.		Muestra: 102 empleados de la gerencia contable de la entidad de salud.
¿Existe relación entre la dimensión de actividades de control y la práctica de transparencia en la designación	Determinar la existencia de relación entre la dimensión actividades de control y la			Muestreo: No probabilístico por conveniencia.

de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?

¿Existe relación entre la dimensión de información y comunicación y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?

¿Existe relación significativa entre el monitoreo y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025?

práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

Determinar la existencia de relación entre la dimensión información y comunicación y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

Determinar la existencia de relación entre la dimensión monitoreo y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He2nula: No existe relación significativa entre la dimensión evaluación de riesgos y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He3: Existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He3nula: No existe relación significativa entre la dimensión actividades de control y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He4: Existe relación significativa entre la dimensión información y comunicación, y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He4nula: Existe relación significativa entre la dimensión información y comunicación y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He5: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

He5nula: Existe relación significativa entre la dimensión monitoreo y la práctica de transparencia en la designación de empleados de confianza en una entidad del sector salud, 2025.

Anexo 2: Instrumentos**CUESTIONARIO**

Buenos días colegas, esperamos de su colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La información brindada esta alineado a las variables del control interno y la designación de empleados de confianza. Por favor, marque con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

Valoración	1	2	3	4	5
Escala de Lickert	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Encuesta					
Control Interno					
Ítem / indicador	1	2	3	4	5
1. Ambiente de Control					
La alta dirección demuestra un compromiso continuo con la integridad y los valores éticos					
Existen políticas y procedimientos claros para la gestión del personal, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño					
Existe una adecuada asignación de responsabilidades y delegación de autoridad entre el personal.					
La entidad promueve una cultura de control interno y rendición de cuentas en todos los niveles organizacionales					
Existen mecanismos efectivos de comunicación entre la alta dirección y el personal operativo.					

Se realizan acciones para fomentar el desarrollo profesional y la motivación del personal.					
2. Evaluación de riesgo					
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos					
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos					
Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar ante eventos o cambios que pueden afectar a la entidad.					
Se han establecido objetivos claros que permiten identificar y evaluar los riesgos relacionados.					
Los riesgos son evaluados tanto a nivel de la entidad como a nivel de los procesos y actividades.					
La alta dirección y el Consejo revisan periódicamente los riesgos clave y las estrategias de mitigación					
3. Actividades de control					
Existen políticas y procedimientos claramente definidos para las principales actividades de la entidad de salud					
Las actividades de control están integradas en los procesos operativos y de soporte de la organización					
Se utilizan tecnologías de información y comunicación para automatizar y controlar determinados procesos clave					
Se realizan revisiones periódicas de las actividades de control para evaluar su diseño, implementación y efectividad.					
Se han establecido indicadores de desempeño y controles de monitoreo para evaluar la eficacia de las actividades de control.					
Existe una cultura organizacional que promueve la importancia y el cumplimiento de las actividades de control					
4. Información y comunicación					

La información generada por los sistemas de la entidad es confiable, accesible y se comunica de manera efectiva a los diferentes niveles					
Existen canales de comunicación adecuados que permiten al personal informar sobre posibles irregularidades o problemas					
La alta dirección se asegura de que los objetivos, riesgos y controles internos se comuniquen a todo el personal de la entidad					
Existe una coordinación efectiva entre las diferentes áreas de la entidad para el intercambio de información relevante					
La entidad cuenta con políticas y procedimientos claros para la generación, uso y protección de la información					
Existen mecanismos de retroalimentación que permiten evaluar la calidad y oportunidad de la información					
5. Monitoreo					
La entidad realiza evaluaciones continuas y periódicas para verificar el funcionamiento del sistema de control interno					
Las deficiencias o debilidades del control interno son identificadas y comunicadas oportunamente a los responsables.					
Se implementan de manera oportuna las acciones correctivas necesarias para subsanar las deficiencias del control interno.					
Se realiza un seguimiento adecuado a las recomendaciones emitidas por los órganos de control y auditoría.					
Los responsables de los procesos y actividades realizan un monitoreo constante de los controles implementados.					
Los resultados de las evaluaciones y el seguimiento al control interno se comunican a todo el personal.					

CUESTIONARIO

Buenos días colegas, esperamos de su colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La información brindada esta alineado a las variables del control interno y la designación de empleados de confianza. Por favor, marque con un aspa (X) según la alternativa que creas conveniente.

Valoración	1	2	3	4	5
Escala de Lickert	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Encuesta					
Designación de empleados de confianza					
Ítem / indicador	1	2	3	4	5
6. Competencias y Habilidades					
Los empleados de confianza demuestran las competencias técnicas necesarias para desempeñar sus funciones.					
Existe un proceso formal de evaluación y retroalimentación del desempeño de los empleados de confianza.					
La organización ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados de confianza.					
Los empleados de confianza cuentan con habilidades de comunicación efectiva requeridas para sus puestos.					
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de compromiso e iniciativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.					
Los empleados de confianza tienen la capacidad de adaptarse a los cambios y asumir nuevos retos.					

7. Integridad y Ética					
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones.					
La organización verifica el cumplimiento de los principios éticos por parte de los empleados de confianza.					
Existe un código de conducta o de ética que rige el comportamiento de los empleados de confianza.					
La organización promueve una cultura de transparencia y rendición de cuentas entre los empleados de confianza.					
Los empleados de confianza demuestran un compromiso inquebrantable con los valores y principios de la organización.					
Existe un proceso de evaluación periódica de la integridad y el comportamiento ético de los empleados de confianza.					
8. Experiencia y Trayectoria					
Los empleados de confianza cuentan con una experiencia profesional significativa en su área de especialización.					
La trayectoria laboral de los empleados de confianza refleja una progresión profesional continua y consistente.					
Los empleados de confianza han demostrado un alto nivel de competencia y habilidad en sus puestos anteriores					
Los empleados de confianza tienen una amplia experiencia en la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas.					
Los empleados de confianza han demostrado una capacidad de adaptación a los cambios y nuevas situaciones.					
Los empleados de confianza tienen una trayectoria laboral libre de irregularidades y conflictos.					
9. Evaluación de Desempeño					
Existe un proceso formal y sistemático de evaluación del desempeño de los empleados de confianza					

Los criterios de evaluación del desempeño de los empleados de confianza son claros, objetivos y conocidos por todo el personal					
Los resultados de la evaluación de desempeño de los empleados de confianza se utilizan para tomar decisiones sobre su desarrollo y crecimiento profesional					
Los empleados de confianza reciben reconocimiento y recompensas por un desempeño sobresaliente					
La organización utiliza indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar a los empleados de confianza					
Los empleados de confianza participan activamente en el establecimiento de sus metas y objetivos de desempeño					
10. Adaptabilidad y Flexibilidad					
Los empleados de confianza demuestran capacidad de adaptarse a los cambios y nuevas situaciones en la organización.					
Los empleados de confianza son receptivos a las sugerencias y retroalimentación para mejorar su desempeño.					
La organización promueve el desarrollo de habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en los empleados de confianza.					
Los empleados de confianza se muestran dispuestos a asumir nuevas responsabilidades y retos					
Los empleados de confianza demuestran creatividad e innovación en la resolución de problemas.					
La organización reconoce y recompensa la adaptabilidad y flexibilidad de los empleados de confianza					

Anexo 3: Validez del instrumento

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Genaro Edwin Sandoval Nizama

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister. El título nombre de la investigación es: **“Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025”** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, antesu connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Artola Rojas Leyla Soledad

DNI 10134459

Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025							
N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
Variable 1: Control interno							
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La alta dirección demuestra un compromiso continuo con la integridad y los valores éticos	x		x		x		
Existen políticas y procedimientos claros para la gestión del personal, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño	x		x		x		
Existe una adecuada asignación de responsabilidades y delegación de autoridad entre el personal.	x		x		x		
La entidad promueve una cultura de control interno y rendición de cuentas en todos los niveles organizacionales	x		x		x		
Existen mecanismos efectivos de comunicación entre la alta dirección y el personal operativo.	x		x		x		
Se realizan acciones para fomentar el desarrollo profesional y la motivación del personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar ante eventos o cambios que pueden afectar a la entidad.	x		x		x		
Se han establecido objetivos claros que permiten identificar y evaluar los riesgos relacionados.	x		x		x		
Los riesgos son evaluados tanto a nivel de la entidad como a nivel de los procesos y actividades.	x		x		x		
La alta dirección y el Consejo revisan periódicamente los riesgos clave y las estrategias de mitigación	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Actividades de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Existen políticas y procedimientos claramente definidos para las principales actividades de la entidad de salud	x		x		x		
Las actividades de control están integradas en los procesos operativos y de soporte de la organización	x		x		x		
Se utilizan tecnologías de información y comunicación para automatizar y controlar determinados procesos clave	x		x		x		
Se realizan revisiones periódicas de las actividades de control para evaluar su diseño, implementación y efectividad.	x		x		x		
Se han establecido indicadores de desempeño y controles de monitoreo para evaluar la eficacia de las actividades de control.	x		x		x		
Existe una cultura organizacional que promueve la importancia y el cumplimiento de las actividades de control	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Información y comunicación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La información generada por los sistemas de la entidad es confiable, accesible y se comunica de manera efectiva a los diferentes niveles	x		x		x		
Existen canales de comunicación adecuados que permiten al personal informar sobre posibles irregularidades o problemas	x		x		x		
La alta dirección se asegura de que los objetivos, riesgos y controles internos se comuniquen a todo el personal de la entidad	x		x		x		

Existe una coordinación efectiva entre las diferentes áreas de la entidad para el intercambio de información relevante	x		x		x		
La entidad cuenta con políticas y procedimientos claros para la generación, uso y protección de la información	x		x		x		
Existen mecanismos de retroalimentación que permiten evaluar la calidad y oportunidad de la información	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Monitoreo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad realiza evaluaciones continuas y periódicas para verificar el funcionamiento del sistema de control interno	x		x		x		
Las deficiencias o debilidades del control interno son identificadas y comunicadas oportunamente a los responsables.	x		x		x		
Se implementan de manera oportuna las acciones correctivas necesarias para subsanar las deficiencias del control interno.	x		x		x		
Se realiza un seguimiento adecuado a las recomendaciones emitidas por los órganos de control y auditoría.	x		x		x		
Los responsables de los procesos y actividades realizan un monitoreo constante de los controles implementados.	x		x		x		
Los resultados de las evaluaciones y el seguimiento al control interno se comunican a todo el personal.	x		x		x		
Variable 2 Designación de empleados de confianza							
DIMENSIÓN 1: Competencias y habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran las competencias técnicas necesarias para desempeñar sus funciones.	x		x		x		
Existe un proceso formal de evaluación y retroalimentación del desempeño de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza cuentan con habilidades de comunicación efectiva requeridas para sus puestos.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de compromiso e iniciativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen la capacidad de adaptarse a los cambios y asumir nuevos retos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Integridad y ética	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
La organización verifica el cumplimiento de los principios éticos por parte de los empleados de confianza.	x		x		x		
Existe un código de conducta o de ética que rige el comportamiento de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización promueve una cultura de transparencia y rendición de cuentas entre los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un compromiso inquebrantable con los valores y principios de la organización.	x		x		x		
Existe un proceso de evaluación periódica de la integridad y el comportamiento ético de los empleados de confianza.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Experiencia y trayectoria	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza cuentan con una experiencia profesional significativa en su área de especialización.	x		x		x		

La trayectoria laboral de los empleados de confianza refleja una progresión profesional continua y consistente.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado un alto nivel de competencia y habilidad en sus puestos anteriores	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una amplia experiencia en la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado una capacidad de adaptación a los cambios y nuevas situaciones.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una trayectoria laboral libre de irregularidades y conflictos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
Existe un proceso formal y sistemático de evaluación del desempeño de los empleados de confianza	x		x		x		
Los criterios de evaluación del desempeño de los empleados de confianza son claros, objetivos y conocidos por todo el personal	x		x		x		
Los resultados de la evaluación de desempeño de los empleados de confianza se utilizan para tomar decisiones sobre su desarrollo y crecimiento profesional	x		x		x		
Los empleados de confianza reciben reconocimiento y recompensas por un desempeño sobresaliente	x		x		x		
La organización utiliza indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar a los empleados de confianza	x		x		x		
Los empleados de confianza participan activamente en el establecimiento de sus metas y objetivos de desempeño	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad y flexibilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
Los empleados de confianza demuestran capacidad de adaptarse a los cambios y nuevas situaciones en la organización.	x		x		x		
Los empleados de confianza son receptivos a las sugerencias y retroalimentación para mejorar su desempeño.	x		x		x		
La organización promueve el desarrollo de habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza se muestran dispuestos a asumir nuevas responsabilidades y retos	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran creatividad e innovación en la resolución de problemas.	x		x		x		
La organización reconoce y recompensa la adaptabilidad y flexibilidad de los empleados de confianza	x		x		x		

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Genaro Edwin Sandoval Nizama

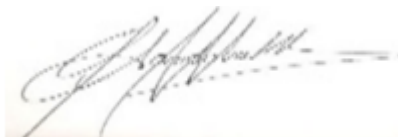
DNI: 09614598

Correo electrónico institucional: Genaro.sandoval@uwiener.edu.pe

Metodólogo

Temático

Estadístico



Firma del experto informante

22 de febrero de 2025

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Flores Zafra David

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister. El título nombre de la investigación es: **“Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025”** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, antesu connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Artola Rojas Leyla Soledad

DNI 10134459

Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025							
N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
Variable 1: Control interno							
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La alta dirección demuestra un compromiso continuo con la integridad y los valores éticos	x		x		x		
Existen políticas y procedimientos claros para la gestión del personal, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño	x		x		x		
Existe una adecuada asignación de responsabilidades y delegación de autoridad entre el personal.	x		x		x		
La entidad promueve una cultura de control interno y rendición de cuentas en todos los niveles organizacionales	x		x		x		
Existen mecanismos efectivos de comunicación entre la alta dirección y el personal operativo.	x		x		x		
Se realizan acciones para fomentar el desarrollo profesional y la motivación del personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar ante eventos o cambios que pueden afectar a la entidad.	x		x		x		
Se han establecido objetivos claros que permiten identificar y evaluar los riesgos relacionados.	x		x		x		
Los riesgos son evaluados tanto a nivel de la entidad como a nivel de los procesos y actividades.	x		x		x		
La alta dirección y el Consejo revisan periódicamente los riesgos clave y las estrategias de mitigación	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Actividades de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Existen políticas y procedimientos claramente definidos para las principales actividades de la entidad de salud	x		x		x		
Las actividades de control están integradas en los procesos operativos y de soporte de la organización	x		x		x		
Se utilizan tecnologías de información y comunicación para automatizar y controlar determinados procesos clave	x		x		x		
Se realizan revisiones periódicas de las actividades de control para evaluar su diseño, implementación y efectividad.	x		x		x		
Se han establecido indicadores de desempeño y controles de monitoreo para evaluar la eficacia de las actividades de control.	x		x		x		
Existe una cultura organizacional que promueve la importancia y el cumplimiento de las actividades de control	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Información y comunicación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La información generada por los sistemas de la entidad es confiable, accesible y se comunica de manera efectiva a los diferentes niveles	x		x		x		
Existen canales de comunicación adecuados que permiten al personal informar sobre posibles irregularidades o problemas	x		x		x		
La alta dirección se asegura de que los objetivos, riesgos y controles internos se comuniquen a todo el personal de la entidad	x		x		x		

Existe una coordinación efectiva entre las diferentes áreas de la entidad para el intercambio de información relevante	x		x		x		
La entidad cuenta con políticas y procedimientos claros para la generación, uso y protección de la información	x		x		x		
Existen mecanismos de retroalimentación que permiten evaluar la calidad y oportunidad de la información	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Monitoreo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad realiza evaluaciones continuas y periódicas para verificar el funcionamiento del sistema de control interno	x		x		x		
Las deficiencias o debilidades del control interno son identificadas y comunicadas oportunamente a los responsables.	x		x		x		
Se implementan de manera oportuna las acciones correctivas necesarias para subsanar las deficiencias del control interno.	x		x		x		
Se realiza un seguimiento adecuado a las recomendaciones emitidas por los órganos de control y auditoría.	x		x		x		
Los responsables de los procesos y actividades realizan un monitoreo constante de los controles implementados.	x		x		x		
Los resultados de las evaluaciones y el seguimiento al control interno se comunican a todo el personal.	x		x		x		
Variable 2 Designación de empleados de confianza							
DIMENSIÓN 1: Competencias y habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran las competencias técnicas necesarias para desempeñar sus funciones.	x		x		x		
Existe un proceso formal de evaluación y retroalimentación del desempeño de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza cuentan con habilidades de comunicación efectiva requeridas para sus puestos.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de compromiso e iniciativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen la capacidad de adaptarse a los cambios y asumir nuevos retos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Integridad y ética	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
La organización verifica el cumplimiento de los principios éticos por parte de los empleados de confianza.	x		x		x		
Existe un código de conducta o de ética que rige el comportamiento de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización promueve una cultura de transparencia y rendición de cuentas entre los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un compromiso inquebrantable con los valores y principios de la organización.	x		x		x		
Existe un proceso de evaluación periódica de la integridad y el comportamiento ético de los empleados de confianza.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Experiencia y trayectoria	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza cuentan con una experiencia profesional significativa en su área de especialización.	x		x		x		

La trayectoria laboral de los empleados de confianza refleja una progresión profesional continua y consistente.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado un alto nivel de competencia y habilidad en sus puestos anteriores	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una amplia experiencia en la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado una capacidad de adaptación a los cambios y nuevas situaciones.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una trayectoria laboral libre de irregularidades y conflictos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
Existe un proceso formal y sistemático de evaluación del desempeño de los empleados de confianza	x		x		x		
Los criterios de evaluación del desempeño de los empleados de confianza son claros, objetivos y conocidos por todo el personal	x		x		x		
Los resultados de la evaluación de desempeño de los empleados de confianza se utilizan para tomar decisiones sobre su desarrollo y crecimiento profesional	x		x		x		
Los empleados de confianza reciben reconocimiento y recompensas por un desempeño sobresaliente	x		x		x		
La organización utiliza indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar a los empleados de confianza	x		x		x		
Los empleados de confianza participan activamente en el establecimiento de sus metas y objetivos de desempeño	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad y flexibilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
Los empleados de confianza demuestran capacidad de adaptarse a los cambios y nuevas situaciones en la organización.	x		x		x		
Los empleados de confianza son receptivos a las sugerencias y retroalimentación para mejorar su desempeño.	x		x		x		
La organización promueve el desarrollo de habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza se muestran dispuestos a asumir nuevas responsabilidades y retos	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran creatividad e innovación en la resolución de problemas.	x		x		x		
La organización reconoce y recompensa la adaptabilidad y flexibilidad de los empleados de confianza	x		x		x		

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable **Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Flores Zafra David****DNI: 41541647****Correo electrónico institucional:** David.flores@uwiener.edu.peMetodólogo Temático Estadístico 

Firma del experto informante

20 de febrero de 2025

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos**CARTA DE PRESENTACIÓN****Doctor: Jesus Alberto Vilchez Sandoval**Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister. El título nombre de la investigación es: **“Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025”** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, antesu connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Artola Rojas Leyla Soledad

DNI 10134459

Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025							
N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
Variable 1: Control interno							
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La alta dirección demuestra un compromiso continuo con la integridad y los valores éticos	x		x		x		
Existen políticas y procedimientos claros para la gestión del personal, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño	x		x		x		
Existe una adecuada asignación de responsabilidades y delegación de autoridad entre el personal.	x		x		x		
La entidad promueve una cultura de control interno y rendición de cuentas en todos los niveles organizacionales	x		x		x		
Existen mecanismos efectivos de comunicación entre la alta dirección y el personal operativo.	x		x		x		
Se realizan acciones para fomentar el desarrollo profesional y la motivación del personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar ante eventos o cambios que pueden afectar a la entidad.	x		x		x		
Se han establecido objetivos claros que permiten identificar y evaluar los riesgos relacionados.	x		x		x		
Los riesgos son evaluados tanto a nivel de la entidad como a nivel de los procesos y actividades.	x		x		x		
La alta dirección y el Consejo revisan periódicamente los riesgos clave y las estrategias de mitigación	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Actividades de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Existen políticas y procedimientos claramente definidos para las principales actividades de la entidad de salud	x		x		x		
Las actividades de control están integradas en los procesos operativos y de soporte de la organización	x		x		x		
Se utilizan tecnologías de información y comunicación para automatizar y controlar determinados procesos clave	x		x		x		
Se realizan revisiones periódicas de las actividades de control para evaluar su diseño, implementación y efectividad.	x		x		x		
Se han establecido indicadores de desempeño y controles de monitoreo para evaluar la eficacia de las actividades de control.	x		x		x		
Existe una cultura organizacional que promueve la importancia y el cumplimiento de las actividades de control	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Información y comunicación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La información generada por los sistemas de la entidad es confiable, accesible y se comunica de manera efectiva a los diferentes niveles	x		x		x		
Existen canales de comunicación adecuados que permiten al personal informar sobre posibles irregularidades o problemas	x		x		x		
La alta dirección se asegura de que los objetivos, riesgos y controles internos se comuniquen a todo el personal de la entidad	x		x		x		

Existe una coordinación efectiva entre las diferentes áreas de la entidad para el intercambio de información relevante	x		x		x		
La entidad cuenta con políticas y procedimientos claros para la generación, uso y protección de la información	x		x		x		
Existen mecanismos de retroalimentación que permiten evaluar la calidad y oportunidad de la información	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Monitoreo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad realiza evaluaciones continuas y periódicas para verificar el funcionamiento del sistema de control interno	x		x		x		
Las deficiencias o debilidades del control interno son identificadas y comunicadas oportunamente a los responsables.	x		x		x		
Se implementan de manera oportuna las acciones correctivas necesarias para subsanar las deficiencias del control interno.	x		x		x		
Se realiza un seguimiento adecuado a las recomendaciones emitidas por los órganos de control y auditoría.	x		x		x		
Los responsables de los procesos y actividades realizan un monitoreo constante de los controles implementados.	x		x		x		
Los resultados de las evaluaciones y el seguimiento al control interno se comunican a todo el personal.	x		x		x		
Variable 2 Designación de empleados de confianza							
DIMENSIÓN 1: Competencias y habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran las competencias técnicas necesarias para desempeñar sus funciones.	x		x		x		
Existe un proceso formal de evaluación y retroalimentación del desempeño de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza cuentan con habilidades de comunicación efectiva requeridas para sus puestos.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de compromiso e iniciativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen la capacidad de adaptarse a los cambios y asumir nuevos retos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Integridad y ética	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
La organización verifica el cumplimiento de los principios éticos por parte de los empleados de confianza.	x		x		x		
Existe un código de conducta o de ética que rige el comportamiento de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización promueve una cultura de transparencia y rendición de cuentas entre los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un compromiso inquebrantable con los valores y principios de la organización.	x		x		x		
Existe un proceso de evaluación periódica de la integridad y el comportamiento ético de los empleados de confianza.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Experiencia y trayectoria	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza cuentan con una experiencia profesional significativa en su área de especialización.	x		x		x		

La trayectoria laboral de los empleados de confianza refleja una progresión profesional continua y consistente.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado un alto nivel de competencia y habilidad en sus puestos anteriores	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una amplia experiencia en la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado una capacidad de adaptación a los cambios y nuevas situaciones.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una trayectoria laboral libre de irregularidades y conflictos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
Existe un proceso formal y sistemático de evaluación del desempeño de los empleados de confianza	x		x		x		
Los criterios de evaluación del desempeño de los empleados de confianza son claros, objetivos y conocidos por todo el personal	x		x		x		
Los resultados de la evaluación de desempeño de los empleados de confianza se utilizan para tomar decisiones sobre su desarrollo y crecimiento profesional	x		x		x		
Los empleados de confianza reciben reconocimiento y recompensas por un desempeño sobresaliente	x		x		x		
La organización utiliza indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar a los empleados de confianza	x		x		x		
Los empleados de confianza participan activamente en el establecimiento de sus metas y objetivos de desempeño	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad y flexibilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
Los empleados de confianza demuestran capacidad de adaptarse a los cambios y nuevas situaciones en la organización.	x		x		x		
Los empleados de confianza son receptivos a las sugerencias y retroalimentación para mejorar su desempeño.	x		x		x		
La organización promueve el desarrollo de habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza se muestran dispuestos a asumir nuevas responsabilidades y retos	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran creatividad e innovación en la resolución de problemas.	x		x		x		
La organización reconoce y recompensa la adaptabilidad y flexibilidad de los empleados de confianza	x		x		x		

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jesús Alberto Vilchez Sandoval


DNI: 40788094

Correo electrónico institucional: Genaro.sandoval@uwiener.edu.pe

Metodólogo

Temático

Estadístico



Firma del experto informante

21 de febrero de 2025

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Matos Palacios, Raul Porfirio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa del curso extracurricular de investigación formativa requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Magister. El título nombre de la investigación es: **“Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025”** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, antesu connotada experiencia en temas contables.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Artola Rojas Leyla Soledad

DNI 10134459

Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025							
N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
Variable 1: Control interno							
DIMENSIÓN 1: Ambiente de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La alta dirección demuestra un compromiso continuo con la integridad y los valores éticos	x		x		x		
Existen políticas y procedimientos claros para la gestión del personal, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño	x		x		x		
Existe una adecuada asignación de responsabilidades y delegación de autoridad entre el personal.	x		x		x		
La entidad promueve una cultura de control interno y rendición de cuentas en todos los niveles organizacionales	x		x		x		
Existen mecanismos efectivos de comunicación entre la alta dirección y el personal operativo.	x		x		x		
Se realizan acciones para fomentar el desarrollo profesional y la motivación del personal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
La entidad cuenta con un proceso formal para identificar y analizar los riesgos que pueden afectar el logro de sus objetivos	x		x		x		
Existen mecanismos para anticipar, identificar y reaccionar ante eventos o cambios que pueden afectar a la entidad.	x		x		x		
Se han establecido objetivos claros que permiten identificar y evaluar los riesgos relacionados.	x		x		x		
Los riesgos son evaluados tanto a nivel de la entidad como a nivel de los procesos y actividades.	x		x		x		
La alta dirección y el Consejo revisan periódicamente los riesgos clave y las estrategias de mitigación	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Actividades de control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Existen políticas y procedimientos claramente definidos para las principales actividades de la entidad de salud	x		x		x		
Las actividades de control están integradas en los procesos operativos y de soporte de la organización	x		x		x		
Se utilizan tecnologías de información y comunicación para automatizar y controlar determinados procesos clave	x		x		x		
Se realizan revisiones periódicas de las actividades de control para evaluar su diseño, implementación y efectividad.	x		x		x		
Se han establecido indicadores de desempeño y controles de monitoreo para evaluar la eficacia de las actividades de control.	x		x		x		
Existe una cultura organizacional que promueve la importancia y el cumplimiento de las actividades de control	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Información y comunicación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La información generada por los sistemas de la entidad es confiable, accesible y se comunica de manera efectiva a los diferentes niveles	x		x		x		
Existen canales de comunicación adecuados que permiten al personal informar sobre posibles irregularidades o problemas	x		x		x		
La alta dirección se asegura de que los objetivos, riesgos y controles internos se comuniquen a todo el personal de la entidad	x		x		x		

Existe una coordinación efectiva entre las diferentes áreas de la entidad para el intercambio de información relevante	x		x		x		
La entidad cuenta con políticas y procedimientos claros para la generación, uso y protección de la información	x		x		x		
Existen mecanismos de retroalimentación que permiten evaluar la calidad y oportunidad de la información	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Monitoreo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
La entidad realiza evaluaciones continuas y periódicas para verificar el funcionamiento del sistema de control interno	x		x		x		
Las deficiencias o debilidades del control interno son identificadas y comunicadas oportunamente a los responsables.	x		x		x		
Se implementan de manera oportuna las acciones correctivas necesarias para subsanar las deficiencias del control interno.	x		x		x		
Se realiza un seguimiento adecuado a las recomendaciones emitidas por los órganos de control y auditoría.	x		x		x		
Los responsables de los procesos y actividades realizan un monitoreo constante de los controles implementados.	x		x		x		
Los resultados de las evaluaciones y el seguimiento al control interno se comunican a todo el personal.	x		x		x		
Variable 2 Designación de empleados de confianza							
DIMENSIÓN 1: Competencias y habilidades	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran las competencias técnicas necesarias para desempeñar sus funciones.	x		x		x		
Existe un proceso formal de evaluación y retroalimentación del desempeño de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza cuentan con habilidades de comunicación efectiva requeridas para sus puestos.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de compromiso e iniciativa en el cumplimiento de sus responsabilidades.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen la capacidad de adaptarse a los cambios y asumir nuevos retos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Integridad y ética	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza demuestran un alto nivel de integridad y honestidad en el desempeño de sus funciones.	x		x		x		
La organización verifica el cumplimiento de los principios éticos por parte de los empleados de confianza.	x		x		x		
Existe un código de conducta o de ética que rige el comportamiento de los empleados de confianza.	x		x		x		
La organización promueve una cultura de transparencia y rendición de cuentas entre los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran un compromiso inquebrantable con los valores y principios de la organización.	x		x		x		
Existe un proceso de evaluación periódica de la integridad y el comportamiento ético de los empleados de confianza.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Experiencia y trayectoria	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Los empleados de confianza cuentan con una experiencia profesional significativa en su área de especialización.	x		x		x		

La trayectoria laboral de los empleados de confianza refleja una progresión profesional continua y consistente.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado un alto nivel de competencia y habilidad en sus puestos anteriores	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una amplia experiencia en la gestión de proyectos y la toma de decisiones estratégicas.	x		x		x		
Los empleados de confianza han demostrado una capacidad de adaptación a los cambios y nuevas situaciones.	x		x		x		
Los empleados de confianza tienen una trayectoria laboral libre de irregularidades y conflictos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Evaluación de Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
Existe un proceso formal y sistemático de evaluación del desempeño de los empleados de confianza	x		x		x		
Los criterios de evaluación del desempeño de los empleados de confianza son claros, objetivos y conocidos por todo el personal	x		x		x		
Los resultados de la evaluación de desempeño de los empleados de confianza se utilizan para tomar decisiones sobre su desarrollo y crecimiento profesional	x		x		x		
Los empleados de confianza reciben reconocimiento y recompensas por un desempeño sobresaliente	x		x		x		
La organización utiliza indicadores de desempeño claros y medibles para evaluar a los empleados de confianza	x		x		x		
Los empleados de confianza participan activamente en el establecimiento de sus metas y objetivos de desempeño	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Adaptabilidad y flexibilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
Los empleados de confianza demuestran capacidad de adaptarse a los cambios y nuevas situaciones en la organización.	x		x		x		
Los empleados de confianza son receptivos a las sugerencias y retroalimentación para mejorar su desempeño.	x		x		x		
La organización promueve el desarrollo de habilidades de adaptabilidad y flexibilidad en los empleados de confianza.	x		x		x		
Los empleados de confianza se muestran dispuestos a asumir nuevas responsabilidades y retos	x		x		x		
Los empleados de confianza demuestran creatividad e innovación en la resolución de problemas.	x		x		x		
La organización reconoce y recompensa la adaptabilidad y flexibilidad de los empleados de confianza	x		x		x		

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Matos Palacios, Raul Porfirio

DNI: 22760265

Correo electrónico institucional: MPalacios@bcp.com.pe

Metodólogo

Temático

Estadístico



Firma del experto informante

20 de febrero de 2025

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento*Estadística de fiabilidad del “control interno”*

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,957	30

Estadística de fiabilidad de la “transparencia en la designación de empleados de confianza”

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,854	30

Anexo 5: Aprobación de comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 30 de mayo de 2025

Investigador(a)
Leyla Soledad Artola Rojas
Exp. N°: 0922-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: "Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025" con **fecha 16/05/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Leyla Soledad Artola Rojas

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Artola Rojas, Leyla Soledad
Título : Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025

Propósito del estudio: Lo invitamos a participar en un estudio denominado: “ Control interno y transparencia en la designación de empleados de confianza en el sector salud de Lima, Perú 2025”. Este estudio fue desarrollado por investigadores de la universidad privada Norbert Wiener para el periodo 2025. El propósito del estudio consiste en determinar la existencia de una relación significativa entre el control interno y la transparencia en la designación de empleados de confianza en un entidad del sector salud, 2025.

Duración del estudio: 6 meses

Población de estudio: 139 empleados de la Gerencia contable de la entidad de salud.

Muestra representativa: 102 empleados de la Gerencia contable de la entidad de salud.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Compartir el link de la encuesta vía correo o WhatsApp.
- Se procederá con el llenado de la encuesta en google formularios
- Al finalizar las encuestas, se realizará el proceso de consolidación y procesamiento.
- Emisión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

La *encuesta* puede demorar unos 15 a 20 minutos por el llenado de 60 preguntas que comprenden el estudio. Los resultados de la encuesta se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* representa ningún riesgo para su salud e integridad.

Beneficios: *(Detallar los beneficios la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente estudio por ayudar a comprender la realidad del control interno y la designación de empleados en base a su percepción en una entidad del sector salud [Essalud].

Costos e incentivos: Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en el presente estudio. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros custodiaremos la información recolectada en la nube, con el fin de proteger y resguardar su identidad. A pesar de ser una encuesta anónima. Si los resultados de este estudio son publicados, no se

mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del participante: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho al trabajo.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (Gabriela del Pilar Leyva Herreros, 966246565 y Gabriela.herreros@gmail.com).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído la información del formulario del consentimiento informado. y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y confidencialidad del estudio. Asimismo, declaro comprender las cosas que pueden pasar si participo o no en el presente proyecto de investigación. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre participante:

DNI:

Fecha:

Nombre investigador: Artola Rojas, Leyla Soledad

DNI:

Fecha:

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha:

***Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.*

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Firmado digitalmente por
NORMA DIAZ Norma Eriola FAU
201.31267756 web
Móvil: Soy el autor del documento.
Fecha: 24.04.2025 14:46:40-0500

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

NOTA N° 000074-GCON-GCGF-ESSALUD-2025

Lima, 24 de Abril del 2025

Señor
PUBLIO ROMAN MALDONADO
Gerente Central de Gestión Financiera
Presente.

Asunto: CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO/SERVICIO/AREA O JEFE INMEDIATO SUPERIOR.

Expediente: 0051720250023981.

Referencia: Carta S/N 21-03-2025

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para manifestarle que con fecha 09 de abril la servidora administrativa LEYLA ARTOLA ROJAS se apersono a esta gerencia para solicitar la aceptación para la realización de la aplicación de un instrumento de investigación (cuestionario anónimo) al personal de esta gerencia en alusión a su trabajo de investigación de postgrado titulado "control interno y transparencia en la designación de cargos de confianza en el sector salud 2025". Y para formalizar dicha aceptación era necesario firmar el anexo 6 titulado "MODELO DE CARTA DE ACEPTACION PARA LA REALIZACION DE LA Investigación por el jefe del Departamento/ Servicio/ Área o jefe inmediato Superior.

Ante este pedido esta gerencia dio por aceptado dicha solicitud considerando que se trataba de la aplicación de una encuesta anónima y que de manera voluntaria se destinaria al personal de esta gerencia, y en consecuencia procedí a firmar el Anexo 6 a dicha servidora, documento que el mismo día la servidora me envió al correo institucional en señal que esta gerencia dio por aceptada dicha autorización.

Sin otro en particular, quedo de Ud.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
NORMA EROINA NIZAMA DIAZ
GERENTE
GERENCIA DE CONTABILIDAD

NEND.
Adj. Correo Institucional de fecha 09 de abril del 2025.
Anexo N°06.

Esta es una copia autenticada imprimible de un documento electrónico archivado por ESSALUD, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM.

www.gob.pe/essalud | Jr. Domingo Cueto N.° 120
Jesús María
Lima 11 - Perú
Tel: 265 - 6000 / 265 - 7000



ANEXO 6

**MODELO DE CARTA DE ACEPTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA
INVESTIGACIÓN POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO/SERVICIO/ÁREA O JEFE
INMEDIATO SUPERIOR**

Sra. CPC. Nizama Diaz Norma Eroina

Gerente de Contabilidad (GCGF)

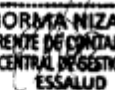
De mi consideración:

El Gerente de Contabilidad de la Sede Central del Establecimiento Essalud del donde se ejecutará el estudio titulado "CONTROL INTERNO Y TRANSPARENCIA EN LA DESIGNACION DE EMPLEADOS DE CONFIANZA EN EL SECTOR SALUD DE LIMA PERU", cuyo investigador principal responsable es Sra. Artola Rojas Leyla Soledad, tiene el agrado de dirigirse a usted para manifestarle mi visto bueno para que el proyecto señalado previamente se ejecute en la Gerencia de Contabilidad.

Este proyecto deberá contar además con la evaluación del Comité Institucional de Ética en Investigación y la aprobación correspondiente por su despacho antes de su ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,


CPC. NORMA NIZAMA DIAZ
GERENTE DE CONTABILIDAD
GERENCIA CENTRAL DE GESTIÓN FINANCIERA
ESSALUD

Firma, sello, nombre del jefe de Departamento/Servicio/Área




15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-05-25	2%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%
6	Internet	www.researchgate.net	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-22	<1%
8	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
9	Internet	www.coursehero.com	<1%
10	Publicación	Melendez Palomino, Adriana. "El sistema de control interno en la gestión adminis..."	<1%
11	Publicación	Bruna, Constanza María. "El Modelo de Control Interno "Coso" y su Aplicabilidad a..."	<1%