



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE LA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH –  
HUARAZ, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORA:**

**BACH. BETTY CLORINDA CHÁVEZ CAMPOBLANCO**

**ASESOR:**

**DR. JUAN DE DIOS SUAREZ SÁNCHEZ**

**HUARAZ - PERU**

**2019**

**Título de la tesis**

El sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash  
– Huaraz, 2018

## **Equipo de trabajo**

Investigadora : Bach. Betty Clorinda Chávez Campoblanco

Asesor : Dr. Juan de Dios Suarez Sánchez

## **Jurado de sustentación**

Mgter. Eladio Germán Salinas Rosales

**Presidente**

Mgter. Justina Maritza Sáenz Melgarejo

**Miembro**

Mgter. Nélide Rosario Broncano Osorio

**Miembro**

Dr. Juan de Dios Suárez Sánchez

**Asesor**

## **Agradecimiento**

A Dios, por haberme dado la vida y por estar a mi lado guiándome en cada momento de mi existencia.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por haberme brindando la formación académica necesaria y por todo el conocimiento adquirido en estos años.

Al Dr. Juan de Dios Suárez Sánchez docente tutor, por ser mi guía en este camino que me permitirá culminar con éxito mis estudios superiores, y a todos mis Docentes, a quienes les debo gran parte de mis conocimientos.

A la Dirección Regional de Salud Ancash, por abrirme las puertas de sus instalaciones que me permitió desarrollar el presente trabajo de investigación.

***Betty Clorinda***

## **Dedicatoria**

A mis padres Vicente y Catalina, por haberme dado la vida e inculcado los valores de la responsabilidad, las cuales influenciaron para poder culminar mi carrera profesional. A mi hijo Luis Ángel, por haber sido mi motivación e inspiración para el logro de todas mis metas. A mi esposo Luis, por su apoyo permanente e incondicional en la elaboración de mi tesis, quien me ayudó alcanzar mis objetivos.

***Betty Clorinda***

## **Resumen**

La presente investigación se basó en el enunciado ¿Cómo es el sistema de control interno de la DIRESA Ancash?; para poder dar respuesta a esta problemática, se tuvo como objetivo: Conocer el sistema de control interno de la DIRESA Ancash, 2018. La metodología fue no experimental descriptivo –transversal, tipo de investigación cuantitativo, la población estuvo conformada por 30 trabajadores y la muestra fue de 15 trabajadores de la DIRESA; se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que estuvo compuesta por 21 preguntas sobre la fase de planificación, ejecución y evaluación del sistema de control interno. Los resultados obtenidos fueron: en la fase de planificación del SCI el 53% de trabajadores encuestados manifestaron que no se ha cumplido con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del sistema de control interno; en la fase de ejecución el 60% de los trabajadores encuestados mencionaron que no se ha implementado acciones para el cierre de brechas y en la fase de evaluación el 73% de los trabajadores encuestados afirmaron que el comité no elaboró el reporte de evaluación al término de cada etapa y a la vez no remite el informe final. Después de haber realizado la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la DIRESA Ancash; se concluyó que en dicha institución, no se cumplieron correctamente con realizar todas las actividades de las etapas del sistema de control interno, esto se debe a los cambios continuos de los funcionarios y el poco interés hacia el tema.

**Palabras Clave:** Control Interno, Diresa, Sistema.

## **Abstract**

The present investigation was based on this statement, how is the internal control system of the “DIRESA Ancash”? To be able to respond to this problem, the main objective was: knowing the internal control system of the “DIRESA Ancash”, 2018. The methodology was non-experimental descriptive -transversal, quantitative investigation type, the population was conformed by 30 workers and the sample was 15 workers of the “DIRESA”; the inquiry technique was used and the instrument was the questionnaire that was composed of 21 questions about the planning phase, execution and evaluation of the internal control system. The results obtained were: in the SCI planning phase, 53% of the workers surveyed have manifested that has not been accomplished doing the diagnostic report of the situational state of the internal control system. In the execution phase, 60% of the surveyed workers mentioned that no action has been implemented to close the social gaps and in the evaluation phase, 73% of the workers surveyed affirmed that the committee did not prepare the evaluation report at the end of each stage and at the same time does not send the final report. After having carried out the application of the survey to the workers of the “DIRESA Ancash”, it was concluded that in this institution were not correctly fulfilled all the activities of the stages of the internal control system and this is due to the continuous changes of the functionaries and the little interest in the subject.

**Keywords:** Internal Control, Diresa, System.



# Índice

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
Título de la tesis.....	ii
Equipo de trabajo.....	iii
Jurado de sustentación.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice.....	ix
Índice de Tabla.....	x
Índice de Figuras.....	xii
I. Introducción.....	1
II. Revisión de Literatura.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	28
2.3. Marco Conceptual.....	30
III. Hipótesis.....	43
IV. Metodología.....	44
4.1. Diseño de la investigación.....	44
4.2. Población y muestra.....	45
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	47
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
4.5. Plan de análisis.....	49
4.6. Matriz de consistencia.....	50
4.7. Principios éticos.....	51
V. Resultados.....	52
5.1. Resultados:.....	52
5.2. Análisis de resultados.....	59
VI. Conclusiones y Recomendaciones.....	69
Referencias Bibliográficas.....	71
Anexos.....	78

## Índice de tabla

<b>Tabla 1</b> <i>Funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplen con la suscripción del acta de compromiso</i> .....	<b>52</b>
<b>Tabla 2</b> <i>Funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplen con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité</i> .....	<b>52</b>
<b>Tabla 3</b> <i>Constitución del comité, es mediante acto resolutivo</i> .....	<b>52</b>
<b>Tabla 4</b> <i>Resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a los miembros</i> .....	<b>53</b>
<b>Tabla 5</b> <i>El Comité conformado del SCI depende directamente del titular de la DIRESA Ancash</i> .....	<b>53</b>
<b>Tabla 6</b> <i>Plan de sensibilización y capacitación en control interno se realizó dentro de los plazos establecidos</i> .....	<b>53</b>
<b>Tabla 7</b> <i>Funcionarios y los servidores públicos inmersos al SCI participaron en su totalidad de la sensibilización y capacitación</i> .....	<b>54</b>
<b>Tabla 8</b> <i>Programa de trabajo del comité del SCI, ha previsto con los lineamientos y procedimientos</i> .....	<b>54</b>
<b>Tabla 9</b> <i>El titular de la DIRESA Ancash cumplió con aprobar el programa de trabajo del SCI</i> .....	<b>54</b>
<b>Tabla 10</b> <i>Se cumple con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI en la DIRESA Ancash</i> .....	<b>55</b>
<b>Tabla 11</b> <i>El comité responsable, funcionarios y coordinadores del OCI, presentaron el informe a la alta dirección</i> .....	<b>55</b>
<b>Tabla 12</b> <i>La alta dirección dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas</i> .....	<b>55</b>
<b>Tabla 13</b> <i>Elaboración del plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI, con la finalidad de cerrar las brechas</i> .....	<b>56</b>
<b>Tabla 14</b> <i>El titular de la DIRESA Ancash, dispone la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos, y asigna los recursos necesarios</i> .....	<b>56</b>
<b>Tabla 15</b> <i>Cumplen con implementar acciones para el cierre de brechas las áreas y direcciones de la DIRESA Ancash</i> .....	<b>56</b>

<b>Tabla 16</b> <i>El comité en coordinación con los equipos de trabajo realiza el seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo.....</i>	<b>57</b>
<b>Tabla 17</b> <i>El comité elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo.....</i>	<b>57</b>
<b>Tabla 18</b> <i>El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones.....</i>	<b>57</b>
<b>Tabla 19</b> <i>El comité del control interno elabora el informe final de acuerdo a lo establecido.....</i>	<b>58</b>
<b>Tabla 20</b> <i>El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash con el fin de garantizar la continuidad del control interno .....</i>	<b>58</b>
<b>Tabla 21</b> <i>El comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la DIRESA Ancash alcance el nivel de mejora continua.....</i>	<b>58</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplen con la suscripción del acta de compromiso.....</i>	<b>81</b>
<b>Figura 2</b> <i>Funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplen con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité.....</i>	<b>81</b>
<b>Figura 3</b> <i>Constitución del comité, es mediante acto resolutivo.....</i>	<b>82</b>
<b>Figura 4</b> <i>Resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a los miembros.....</i>	<b>82</b>
<b>Figura 5</b> <i>El Comité conformado del SCI depende directamente del titular de la DIRESA Ancash .....</i>	<b>83</b>
<b>Figura 6</b> <i>Plan de sensibilización y capacitación en control interno se realizó dentro de los plazos establecidos .....</i>	<b>83</b>
<b>Figura 7</b> <i>Funcionarios y los servidores públicos inmersos al SCI participaron en su totalidad de la sensibilización y capacitación.....</i>	<b>84</b>
<b>Figura 8</b> <i>Programa de trabajo del comité del SCI, ha previsto con los lineamientos y procedimientos.....</i>	<b>84</b>
<b>Figura 9</b> <i>El titular de la DIRESA Ancash cumplió con aprobar el programa de trabajo del SCI.....</i>	<b>85</b>
<b>Figura 10</b> <i>Se cumple con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI en la DIRESA Ancash .....</i>	<b>85</b>
<b>Figura 11</b> <i>El comité responsable, funcionarios y coordinadores del OCI, presentaron el informe a la alta dirección .....</i>	<b>86</b>
<b>Figura 12</b> <i>La alta dirección dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas .....</i>	<b>86</b>
<b>Figura 13</b> <i>Elaboración del plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI, con la finalidad de cerrar las brechas .....</i>	<b>87</b>
<b>Figura 14</b> <i>El titular de la DIRESA Ancash, dispone la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos, y asigna los recursos necesarios.....</i>	<b>87</b>
<b>Figura 15</b> <i>Cumplen con implementar acciones para el cierre de brechas las áreas y direcciones de la DIRESA Ancash.....</i>	<b>88</b>
<b>Figura 16</b> <i>El comité en coordinación con los equipos de trabajo realiza el seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo.....</i>	<b>88</b>

**Figura 17** *El comité elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo.....89*

**Figura 18** *El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones.....89*

**Figura 19** *El comité del control interno elabora el informe final de acuerdo a lo establecido.....90*

**Figura 20** *El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash con el fin de garantizar la continuidad del control interno.....90*

**Figura 21** *El comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la DIRESA Ancash alcance el nivel de mejora continua.....91*

## **I. Introducción**

El presente trabajo de investigación corresponde a la línea de investigación establecido por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, el cual es importante para conocer el sistema de control interno en las entidades del Perú y a la vez obtener el título de contador público.

Se sabe que desde épocas antiguas el ser humano ha buscado formas de controlar sus bienes, como cosechas, ganados, etc.; dando de esta manera origen a los números.

La primera definición de control interno se dio en 1948, donde se menciona que: “El control interno comprende el plan de la organización, todos métodos coordinados y las medidas adoptadas en el negocio, para proteger los activos, verificar la exactitud y confiabilidad de sus datos contables (Obando, 2011).

En 1949 el AICPA (Instituto Americano de Contadores públicos certificados) establece la primera definición formal de control interno, donde el control interno contiene el plan de organización de todos los métodos y medidas de coordinación establecidos dentro de una empresa para proteger sus activos, comprobar la correlación y confiabilidad de sus datos contables; el sistema de control interno se amplía más allá de aquellos asuntos que se relacionan directamente con las funciones de las áreas de contabilidad y finanzas (Ballesteros, 2013).

En 1971 el Control Interno se define en el Seminario Internacional de Auditoría Gubernamental de Austria, bajo el amparo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) como el plan de organización, conjunto de planes, métodos procedimientos y otras medidas de una institución, las cuales ofrecen una garantía que asegure la protección de sus activos, la integridad de registros contables y cumplimiento de directrices de la dirección (Ballesteros, 2013).

En 1992, en el informe del COSO (Committee of Sponsoring Organizations de la Treadwat Commission – Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión de Normas), queda expresado que el control interno se entiende como el proceso que ejecuta la administración con la finalidad de evaluar operaciones específicas con seguridad razonable en tres principales categorías: efectividad y eficiencia operacional, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de políticas, leyes y normas (Ballesteros, 2013).

En nuestro país, la Contraloría General de la República (CGR, 2014), ha definido estrategias para el fortalecimiento, promoción y evaluación del control interno en las entidades del Estado, teniendo como marco integrado de referencia de control interno – COSO, cuyos principios han sido vinculados con las Normas de Control Interno, a partir del cual se puede entender al control interno como una herramienta articulada de gestión.

El sistema de control interno en las entidades públicas es de gran aporte para el logro de los objetivos de la institución mediante una gestión eficaz, eficiente y transparente de todos los recursos públicos, en beneficio de la población.

El rol en control interno que tienen los trabajadores de las entidades públicas, es ejercer el control diario y reportar cualquier problema que se observa en las operaciones, así como dar propuestas de solución. Asimismo, los funcionarios de las entidades públicas deben diseñar, implementar y supervisar el sistema de control interno en las instituciones públicas (Ministerio Público [MP], 2018).

En la ciudad de Talara, el control interno del efectivo, los ingresos y egresos de la Administradora Clínica Tresa S.A., son registrados en los libros contables, sin embargo, se observan fallos en el registro cronológico de las entradas y salida del efectivo. Así mismo no existe segregación adecuada de las funciones de recepción de pedidos de clientes, crédito, facturación, cobranza, devoluciones y contabilización, además no se analiza la antigüedad de los saldos por cobrar. Además se determinó que no existe relación entre el control interno del efectivo y el control interno de las cuentas por cobrar (Mogollón, 2015).

En la Región Ancash, entre el año 2007 y 2016 se perdió más de S/. 200 000 000.00 por corrupción en pagos por obras inconclusas o incrementos injustificados, por malos manejos referentes a los activos del Estado, las cuales se han dado por la carencia de introducir un sistema de control interno eficaz (Diario La República, 2017).



Dentro de nuestra ciudad existen numerosas instituciones del estado de las cuales se eligió a la Dirección Regional de Salud Ancash para poder desarrollar la investigación, cuya creación oficialmente se realizó el 12 de julio de 1973 mediante Decreto Supremo N° 0143-73, en la zona afectada por el sismo del 31 de mayo de 1970, como dependencia descentralizada y ejecutiva del Ministerio de Salud; cuya MISIÓN es promover y garantizar la Atención Integral de Calidad en los Servicios de Salud a la población, con personal competente, equipamiento e infraestructura adecuada, promoviendo la participación e integración de todos los actores sociales.

En el desarrollo de esta investigación, centralizamos nuestra atención en conocer el sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash, para lo cual necesariamente se realizó una toma de información, realizando la siguiente interrogante: ¿Cómo es el sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash?, para dar respuesta a este problema se formulan los siguientes interrogantes específicas: ¿Cómo se lleva a cabo la fase de planificación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash?, ¿Cómo se lleva a cabo la fase de ejecución del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash? y ¿Cómo se lleva a cabo la fase de evaluación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash? y tiene como finalidad darnos a conocer y describir el sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del País.

Es así, que se formuló el objetivo general del presente trabajo de investigación, que es conocer el sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash y para lograr el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Describir la fase de planificación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018.
2. Describir la fase de ejecución del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018.
3. Describir la fase de evaluación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018.

El presente trabajo de investigación se **justifica** por la necesidad de conocer el sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2018.

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación se justifica porque se revisó teorías, conceptos, leyes y otros documentos del sistema de control interno y sus fases (planificación, ejecución y evaluación), para dar sustento teórico al trabajo de investigación del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Desde el punto de vista práctico, el tema de nuestra investigación es importante, ya que los resultados del trabajo de investigación serán utilizados como fuente de información para futuros investigadores de esta especialidad, a la Dirección Regional de Salud Ancash le servirá como un antecedente para mejorar su sistema de control interno.

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación ayudará a la elaboración de instrumentos de medición pertenecientes al problema de investigación, con el fin de recoger datos de la muestra de estudio y su posterior interpretación y análisis de resultados.

Viabilidad, la ejecución del proyecto fue factible porque se contaron con los recursos humanos, materiales y financieros adecuados para el logro de todo lo propuesto en el proyecto.

La metodología adoptada para el presente trabajo fue de enfoque cuantitativo, porque se pudo investigar los datos de forma numérica, el nivel y diseño de investigación fue descriptivo – transversal, no experimental, la técnica que se utilizó fue la encuesta, realizado a 15 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash y el instrumento utilizado fue el cuestionario, que estuvo compuesta por 21 preguntas.

Los resultados obtenidos en esta investigación son las siguientes: en la fase para la planificación del sistema de control interno el 47% (7) manifestaron que se ha cumplido con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI, sin embargo el 53% (8) trabajadores, mencionaron que no se ha cumplido correctamente en realizar el diagnóstico, del estado situacional de sistema de control interno. En la fase de ejecución el 40% (6) manifestaron que las áreas y direcciones están cumpliendo con la implementación de acciones para el cierre de brechas, mientras que el 60% de los trabajadores, mencionaron que no se está implementando, acciones para el cierre de brechas y en la fase de Evaluación de 27% (4) de trabajadores mencionaron que el comité si elabora el reporte de evaluación al término de

cada etapa y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo; mientras que el 73% de los trabajadores mencionaron que el comité no elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa; así como el 27% (4) afirmaron que el comité de control interno remite el informe final al titular de la Dirección Regional de Salud Ancash, mientras que el 73% de los trabajadores dijeron que el comité no remite el informe final al titular de la Dirección Regional de Salud Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones.

Finalmente, se llegó a las siguientes conclusiones: en la fase de planificación las actividades de la primera etapa se cumplieron en su totalidad, a diferencia de las Etapas II y III, no se llevaron a cabo todas sus actividades.

En la fase de ejecución no se cumplió con las actividades de la Etapa IV, donde la mayoría de encuestados manifestaron que no implementaron acciones para el cierre de brechas y que el comité ni el equipo de trabajo no realizaron los seguimientos al cumplimiento del plan de trabajo.

En la fase de evaluación se determinó, el incumplimiento de la mayoría de sus actividades de la Etapa V, según los trabajadores encuestados en su mayoría manifestaron que el comité no elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo; así mismo dijeron que el comité no remite el informe final al Director Regional de Salud Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones.

Después de haber realizado la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, se pudo constatar que en dicha institución, no se cumplieron correctamente con realizar todas las actividades de las etapas del sistema de control interno, esto se debe a los cambios continuos de los funcionarios y el poco interés hacia el tema.

## **II. Revisión de Literatura**

### **2.1. Antecedentes**

#### **a. Internacional.**

Los antecedentes internacionales son todas las investigaciones que se ha realizado en países o ciudades fuera del país, están relacionadas con nuestra variable en estudio de nuestra investigación.

Espinoza y Quintana (2014) en su memoria titulado: “Evaluación del control interno y propuestas de mejora para el Molino Viejo”, realizado en la Universidad Chillan 2014 – Chile; cuyo objetivo fue evaluar el control interno y presentar mejoras significativas, que contribuyan a un mejor funcionamiento administrativo y productivo, lo cual permitirá un mayor control en las actividades y documentos de la empresa. Para darle un valor agregado a la tesis, elaboraron una administración estratégica, la cual direcciona los esfuerzos de los empleados de la empresa y la identifica en el mercado a través de la misión, visión, valores y una estructura organizada gráfica. Se formalizó el proceso de reparto de los productos a domicilio de los clientes, señalando que la autorización del encargado es fundamental para despachar los productos. Se identificó que los trabajadores tienen resistencia al cambio, por lo que las propuestas y posterior aplicación de ellas deben ser paulatinas, hasta llegar a formar nuevos cambios, como el uso de sistemas de información y el control de inventario. Los resultados se obtuvieron gracias a encuestas certificadas, practicadas al gerente de la empresa, sub administrador y a los trabajadores de la empresa.

Guerrero (2014) en su tesis titulado: “Diseño del manual de control interno en el Área de Tesorería en la Compañía Dumasa S.A.S”., realizado en la Universidad Autónoma del Occidente, Santiago de Cali 2014 – Colombia; cuyo objetivo fue realizar una propuesta para diseñar actividades de control interno en el Área de Tesorería en Dumasa S.A. que le permita una adecuada gestión de los recursos financieros de la compañía, el tipo de investigación fue exploratoria con el método de recogida de datos y selección de temas. Encontró como resultado que la empresa Dumasa S.A.S., inició con una idea sencilla de importar carnes y suministrarlas a las diferentes cadenas de restaurantes más importantes de Santiago de Cali y ha tenido un crecimiento a nivel nacional y latinoamericana de obtener los cortes más finos de carne de res y cerdo. Del mismo modo, la empresa diseñará un mejor control en el Área de Tesorería para la forma como se ha venido manejando sus pagos, la conciliación de cartera de los acreedores y proveedores, optimizar sus recursos, lo más importante sus ventas con el tema de crecimiento y su respectivo pago, la importancia de tener un control interno de sus procesos lo permitirán alcanzar las ventas propuestas que se manejan mes a mes y cada año para trazar nuevos horizontes y mejorar en la búsqueda de nuevos clientes y proveedores y dar carnes de la mejor calidad.

Moscoso y Echeverría (2015) en su trabajo de investigación titulado: “Implementación del sistema de control interno en el Área de Facturación y Cobranza por el Método Misil en la Empresa Estuardo Sánchez en la ciudad de Guayaquil, realizado en la Universidad de Guayaquil - Ecuador”; cuyo objetivo fue implementar el sistema Micil Control Interno en el Área de

Facturación y Cobranza de la Empresa Estuardo Sánchez en la ciudad de Guayaquil y generar información fiable, la metodología que se utilizó en la presente investigación es descriptiva, las variables son dependientes e independiente, la investigación se ha realizado mediante encuestas y entrevistas; asimismo, el autor tuvo como conclusión de quienes forman parte de la empresa consideran necesaria la aplicación del sistema de control en los procesos de facturación y cobranzas.

Posso y Barrios (2014) en su trabajo de investigación denominado: “Diseño de un Modelo de Control Interno en la Empresa Prestadora de Servicios Hoteleros ECO Turístico Nativos Activos ECO Hotel La Cocotera, que permitirá el mejoramiento de la Información Financiera, realizado en la Universidad de Cartagena”; tuvo como objetivo: Diseñar un Sistema de Control Interno para la Empresa prestadora de servicios Hoteleros ECO Turísticos Nativos Activos ECO Hotel La Cocotera, que permitirá una mejor vigilancia de las actividades contables y financieras; la presente investigación se encuentra enmarcada en la línea de investigación de control y revisoría fiscal, el tipo de investigación desarrollado este trabajo es analítico – descriptivo, el método científico utilizado fue deductivo. Se encontró como resultado que a la Empresa Prestadora de Servicios Hoteleros ECO Turísticos Nativos Activos ECO Hotel La Cocotera, que el Control Interno es una herramienta fundamental para realizar de una forma más efectiva el objeto social y los objetivos trazados por la empresa.



**b. Nacional.**

Los antecedentes nacionales es toda investigación que se ha realizado en cualquier ciudad del Perú menos en la Región Ancash, relacionada con nuestra variable o variables en estudio de nuestra investigación.

Arévalo (2014) en sus tesis de titulación: “Implementación del Sistema de Control Interno en la Red de Salud Morropón – Chulucanas, 2014”, llevada a cabo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Piura, cuyo objetivo fue implementar un adecuado sistema de control interno para mejorar los resultados de la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 403 Red de Salud Morropón Chulucanas, teniendo como conclusión que los problemas encontrados son consecuencia de la falta de monitoreo, supervisión de las funciones encomendadas a los trabajadores y sensibilización en el tema de control interno, las mismas que afectan la ética, prudencia y transparencia de la gestión, el cual tiene que ser superado con la implementación del sistema de control interno.

Becerra (2017) en su trabajo de investigación titulado: “El Sistema de control interno como herramienta para la generación de valor en la Empresa Marinazul S.A.”, llevada a cabo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - Tumbes, cuyo objetivo fue evaluar y minimizar los riesgos que puedan llevar a destruir valor en la empresa, se aplicaron herramientas como el cuestionario, la entrevista y la revisión directa para poder cumplir con el análisis e interpretación de la variable independiente: El Sistema de Control Interno, y por ende determinar su influencia en la variable independiente: La generación de valor en la empresa Marinazul S.A., luego de analizados toda la

información de los factores internos y externos se determinó la influencia del Sistema de Control Interno en la generación de valor de la empresa Marinazul S.A.

Chancafe (2016) en su tesis titulado: “Evaluación del control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el Área de Tesorería de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque”, llevada a cabo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo; cuyo objetivo fue: Evaluar el control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el Área de Tesorería de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, cuya metodología aplicada fue: Tipo: Aplicada – No experimental, se empleó el método de la encuesta, constituido por un cuestionario, teniendo como conclusión que de la evaluación al control interno en el Área de Tesorería, se identificaron las siguientes deficiencias: El personal desconoce la operatividad del área, sus funciones son asignadas en forma verbal o tomadas a iniciativa propia, la documentación no contiene los requisitos indispensable para su adecuado archivamiento, no se practican arqueos de caja en forma periódica, inexistencia de medidas de seguridad para el Área de Tesorería, carencia de manuales de procedimientos y políticas de gestión documentaria para el área y la falta de capacitación al personal.

Cerrón (2016) en sus tesis titulado: “Sistema de control interno de las existencias y la rentabilidad en la Empresa Industrial Tarraco SRL 2015 – 2016”, llevada a cabo en la Universidad Nacional del Callao – Lima, teniendo como objetivo determinar de qué manera un sistema de control interno de existencias incide en la rentabilidad de la Empresa Industrial Tarraco SRL., se

utilizó el método de investigación cuantitativo, descriptivo y correlacional, se aplicó la encuesta, teniendo como conclusión que el sistema de control interno de las existencias inciden positivamente en la rentabilidad de la empresa Industrial Tarraco SRL.

Gallegos (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Incidencia del control interno en la gestión del Área de Tesorería de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, realizado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Lima; cuyo objetivo fue: Determinar las incidencias del control interno que influyen en la gestión del Área de Tesorería, el presente trabajo es de tipo cuantitativo no experimental con diseño descriptivo transversal, para la obtención de resultado utilizó la técnica de la revisión documental bibliográfica y la encuesta, donde aplicó el cuestionario. El autor concluyó que los componentes del COSO: El Ambiente de Control, Actividades de Control e Información y Comunicación, son los que tienen incidencia en la gestión del Área de Tesorería, mientras que los componentes de Evaluación de Riesgos y Supervisión o Monitoreo no inciden en la gestión, haciendo su recomendación a la Alta Dirección Universitaria y a la Jefatura de la Oficina de Tesorería fortalecer e implementar los controles internos adecuados, asimismo, capacitar al personal del área en normas de control.

Hinostroza (2016) en sus tesis titulado: “Sistema de control interno para optimizar la gestión de inventarios en el Instituto Peruano de Fitoterapia Andina en el distrito de Chaclacayo”, realizada en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Lima, tuvo como objetivo: Determinar como la implementación de un sistema de control de inventarios mejora las ventas en la

empresa, para ello se tuvo que reconocer las deficiencias y el mal manejo del control en el Área de Almacén que realizan las personas que están a cargo, el diseño de investigación que se utilizó fue de tipo no experimental, con enfoque cualitativo, considerada como investigación aplicada, teniendo como resultado que existe un mal manejo del control interno que actúa de forma negativa en los objetivos principales de toda empresa en este caso IPIFA. Finalmente se tuvo como conclusión que se resumirían en la necesidad de un adecuado sistema de control interno óptimo en los inventarios.

Layme (2014) en su tesis: “Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2014”, llevada a cabo en la Universidad José Carlos Mariátegui – Moquegua; cuyo objetivo fue: Evaluar los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto. La metodología empleada fue de selección de instrumentos, encuesta de percepción y construcción del cuestionario aplicando los instrumentos a la población de estudio, los métodos utilizados fueron de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas, teniendo como conclusión: Se encontró que el nivel de evaluación de las normas de control interno, están asociados a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades, en consecuencia el cumplimiento total de las normas no son eficaces y por ende sus actividades no son efectivas; obteniéndose una perspectiva clara de la

situación actual del sistema de control interno, pudiéndose detectar deficiencias y se propuso mejoras significativas.

Moscairo (2012 – 2014) en su trabajo de investigación titulado:

“Implementación del Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, periodo 2012 – 2014”, llevada a cabo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Puno, teniendo como objetivo general: Determinar si la implementación del sistema de control interno incide en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, periodo 2012-2014. La metodología utilizada en la presente investigación fue cuantitativa y de nivel descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta, teniendo como conclusión: Que la mitad de los trabajadores no conocen las actividades de control interno y la mayoría opinó que era necesario la implementación del sistema de control interno.

Paredes y Valderrama (2014) en su tesis titulado: “Implementación de un Sistema de Control Interno de Existencias y su Incidencia en la Protección de los Recursos de la Empresa THE CURL SAC., sucursal Trujillo”, llevada a cabo en la Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO, Trujillo, teniendo como objetivo: Alcanzar los planes establecidos en forma eficiente y eficaz, cuya metodología utilizada fue: La investigación preliminar o la comprensión del sistema actual, el análisis y diseño del sistema, las técnicas aplicadas fueron la entrevista y encuesta, para lo cual se utilizaron los instrumentos de recolección de datos como guías de entrevistas y formatos de cuestionarios. Las conclusiones determinadas en base a la presentación y discusión de

resultados y al comparativo del antes y después de la implementación del sistema, finalmente se concluye que la empresa necesita un adecuado control interno de existencias para mejorar la protección de sus recursos.

Rodríguez y Vega (2016) en su tesis titulado: “Diseño de un Sistema de Control Interno en la Empresa A&B Representaciones SRL”, llevada a cabo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo; el cual tuvo como objetivo: Proponer que el sistema de control interno contribuye a mejorar los procesos operativos de la empresa A&B Representaciones SRL en el periodo 2015. Utilizó el tipo de estudio tecnológico explicativo y un diseño aplicado no experimental, la muestra está constituida por la parte administrativa y operativa de la empresa, el enfoque es cualitativo, se aplicó tanto entrevista y cuestionario de control interno, se reforzó con investigación documental para confirmar la veracidad de la información brindada. Los resultados demostraron que el deficiente sistema de operatividad de la empresa, ha causado un sin número de errores en sus actividades cotidianas, siendo un punto crítico la mala toma de decisiones y desconocimiento de una aplicación de políticas y procedimientos dentro de la empresa, lo que conlleva a un mal funcionamiento de la misma. Asimismo, con la propuesta que se ha indicado para mejorar los procesos operativos y luego de haber evaluado los procesos que se realiza por cada área.

**c. Regional.**

Antecedentes regionales, es toda investigación que se ha realizado en cualquier ciudad de la Región Ancash, menos en la ciudad de Huaraz,

relacionada con nuestra variable o variables en estudio de nuestra investigación.

Aguilar y Huerta (2015) en su tesis titulado: “Sistema de Control Interno y su Incidencia en la Transparencia de la Gestión de Contrataciones en el Área de Logística y Control Patrimonial de la Municipalidad Provincial del Carhuaz, 2014”, realizado en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo – Huaraz, quienes tuvieron como objetivo: Analizar de que manera el sistema de control interno incide en la transparencia de la gestión de contrataciones en el Área de Logística y Control Patrimonial de la Municipalidad. El presente trabajo es de tipo de investigación descriptiva, variable dependiente e independiente, de diseño transversal. Como resultado se obtuvo: Que en el Área de Logística y Control de Patrimonial, el sistema de control interno no está siendo aplicado de forma correcta existe cierto desconocimiento por parte de los trabajadores, se pudo verificar que recién se está realizando la implementación del sistema de control interno a toda la Municipalidad y respecto a los componentes del control interno, cada uno de ellos establece diferentes parámetros los cuales no pueden trabajar individualmente ya que cada uno de ellos es importante para que el sistema de control interno pueda alcanzar sus objetivos dentro de la entidad.

Blas (2014) en su trabajo de investigación denominado: “Control Interno en el Área de Abastecimiento del Gobierno Local de Chavín, 2014”; teniendo como objetivo determinar el Control Interno en el Área de Abastecimiento del Gobierno Local de Chavín - 2014, el diseño de investigación fue descriptivo simple, no experimental y transversal, la técnica

que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado. Asimismo, llegó a la siguiente conclusión: Queda determinado que el Control Interno incide directamente en el Área de Abastecimiento en el Gobierno Local de Chavín en el 2014; de acuerdo a los resultados empíricos obtenidos de la muestra de estudio y las propuestas teóricas de los investigadores consignados en los antecedentes y bases teóricas.

Campomanes (2014) en su tesis titulado: “Implementación del Sistema de Control Interno en el Gobierno Local de Piscobamba, 2014”, llevada a cabo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote - Pomabamba; tuvo como objetivo: Determinar la necesidad de implementación del sistema de control interno en el Gobierno Local de Piscobamba, 2014. El diseño de investigación fue descriptivo simple, no experimental, de corte transversal; la población muestral estuvo conformada por 24 funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Piscobamba; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario estructurado. Teniendo como resultados: Que lo mayoría de los trabajadores afirmaron que nunca participaron en la planificación estratégica, que es necesario implementar el ambiente de control interno, así como es importante la supervisión y monitoreo en la Municipalidad de Piscobamba. Finalmente tuvo conclusión: Que de acuerdo a los resultados empíricos y teóricos obtenidos, queda determinada la necesidad de implementación del sistema de control interno en el Gobierno Local de Piscobamba, 2014; para la prevención de actos de corrupción e implementar los indicadores de un buen gobierno, evitar fraudes y malos manejos y contribuir al mejoramiento de la gestión de los almacenes, gestión de recursos humanos y la gestión de subsistemas de tesorería.



Chico (2014) en sus tesis titulado: “Implementación del sistema de control interno en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca - Provincia de Yungay-2014”, teniendo como objetivo: Determinar si la implementación del sistema de control interno incide en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, la investigación fue cuantitativa y descriptiva; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario estructurado, resultados el 67% no tiene una opinión favorable sobre el diseño para enfrentar los riesgos, el 60% negaron el cumplimiento de los objetivos del control interno y un alto 53% afirmaron que el control interno contribuye al logro efectivo de los objetivos institucionales y otro 47% tuvieron una opinión negativa sobre la mejora del uso de los recursos mediante el control interno, el 60% niega que el control interno debe adecuarse al marco legal peruano, el 74% negaron tener conocimiento de la estructura de control interno. Conclusiones: Se ha determinado que la implementación del Sistema de Control Interno incide directamente en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca 2014, de acuerdo a los siguientes resultados empíricos, el 60% desconoce las funciones del área de abastecimiento, de igual manera un 60% desconocen las normas que rigen el sistema de abastecimiento; y el 80% no tienen conocimiento de los subsistemas de abastecimiento.

Escudero (2016) en su tesis titulado: “Implementación del Sistema de Control Interno en el Gobierno Local del distrito y provincia de Pomabamba-2016”, tuvo como objetivo: Determinar la necesidad de implementación del sistema de control interno en el gobierno provincial de Pomabamba, en el año 2016. Fue de diseño no experimental – transversal. Respecto a la implementación del control interno en el gobierno local de la provincia de Pomabamba, en el año

2016: Se implementó el control interno en la provincia de Pomabamba - 2016, a través de la reducción de los riesgos de corrupción con la implementación del sistema de control interno; logro de los objetivos y metas establecidas; personal adecuado; necesidad de la organización del sistema de control interno y conocimiento del concepto del sistema de control interno. Finalmente, tuvo como conclusión que la implementación del sistema de control interno en el gobierno provincial de Pomabamba, 2016, radica en la necesidad de implementar el ambiente de control; la evaluación de riesgos; importancia de la evaluación de las actividades; la información y comunicación y, la supervisión y monitoreo.

Huerta (2011) en su trabajo de investigación titulado: “Implementación del Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad distrital de Shilla – Carhuaz, 2011”; cuyo objetivo general fue: Determinar si la implementación del sistema de control interno incide en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Shilla-Carhuaz, 2011. El tipo de investigación fue cuantitativo y de nivel descriptivo, diseño descriptivo simple, la población igual a 48 y una muestra no probabilística de 15 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Shilla, técnica utilizada fue encuesta, el instrumento el cuestionario, teniendo como resultado la mayoría de los encuestados no tiene una opinión favorable sobre el diseño para enfrentar los riesgos, así mismo la gran partes de los encuestados negaron el cumplimiento de los objetivos del control interno. Concluyó determinando que la implementación del Sistema de Control Interno incide directamente en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Shilla 2011.

Mamani (2014) en su tesis titulada: “El Control Interno en la Municipalidad Distrital de Amashca – Carhuaz, 2014”, tuvo como objetivo: Determinar el control interno en la Municipalidad Distrital de Amashca – Carhuaz, 2014, la metodología de estudio fue de tipo cualitativo y de nivel descriptivo, el diseño fue no experimental – descriptivo de corte transversal. Teniendo como resultados: El Ambiente de Control es el eje central y el fundamento para el funcionamiento de los demás componentes, se basa en la práctica de valores, la Evaluación de Riesgos identifica los riesgos en la organización y el impacto que pueden causar, las Actividades de Control conllevan cumplimiento y la forma correcta de hacer las funciones encomendadas, la Información y Comunicación permite a la gerencia tomar decisiones adecuadas y el Monitoreo evalúa la calidad de funcionamiento del Control Interno y permite identificar que el Control Interno está operando de manera deficiente y requiere una reestructuración; teniendo las siguientes conclusiones: El Ambiente de Control en la Municipalidad de Amashca – Carhuaz, se ve representada por la práctica de valores éticos, aunque no cuentan con códigos ni manuales los trabajadores en su mayoría son personas íntegras. Asimismo, la Evaluación de Riesgos es deficiente porque no se han efectuado estudios para identificar, mitigar y eliminarlos.

Revilla (2014) en su tesis titulado: “Control Interno en la Municipalidad Distrital de Masin – Huari”, tuvo como objetivo: Determinar el control interno en la Municipalidad de Masin – Huari, 2014. La metodología utilizada fue de tipo cualitativo y nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo no experimental de corte transversal. Como resultado obtuvo que el Ambiente de Control es el

eje fundamental y el soporte que da solidez a los demás componentes.

Asimismo, llegó a las siguientes conclusiones: Hace falta internalizar la práctica de valores éticos y poner en práctica la estructura de la entidad, el plan de administración de riesgos está desactualizado, las actividades de control no se están realizando en función a manuales de procedimiento, sino de manera empírica, el sistema de información y comunicación es tradicional y obsoleta y los directivos de la entidad no efectúan el monitoreo de las actividades para retroalimentar procedimientos.

Sánchez (2014) en su trabajo de investigación denominado: “El Control Interno y su Influencia en la Gestión Administrativa de las Empresas del sector Servicios del Perú: caso Empresa de Servicios Generales R&J EIRL, Chimbote”, llevada a cabo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, cuyo objetivo fue: Describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las empresas del sector servicios del Perú y de la empresa Servicios Generales R & J EIRL. El diseño utilizado es no experimental descriptivo, bibliográfico documental, para el recojo de la información se utilizó fichas bibliográficas y un cuestionario de preguntas cerradas, utilizó la técnica de la entrevista; tuvo como resultado que los autores de los antecedentes nacionales, regionales y locales no han demostrado estadísticamente la influencia del control interno en las gestión administrativa. Asimismo, se ha podido evidencia que la empresa “Servicios Generales R & J EIRL”, no tiene implementado formalmente su sistema de control interno, cuyo conclusión es tanto a nivel nacional como en la empresa del caso de estudio, no se ha demostrado la influencia positiva del control interno en la gestión

administrativa; sin embargo, la literatura pertinente revisada señala que si se aplicará adecuadamente los componentes del C.I. del informe COSO, el control interno si influye positivamente en la gestión administrativa de las empresas.

**d. Local.**

Los antecedentes locales es todo trabajo de investigación realizados en la provincia de Huaraz, relacionadas con nuestra variable o variables en estudio de nuestra investigación.

Caldas (2014) en su tesis titulado: “El Sistema de Control Interno en el Proceso de Ejecución Presupuestal del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2014”, cuyo objetivo fue: Describir el Sistema de Control Interno en el Proceso de Ejecución Presupuestal del Hospital “V.R.G.” – Huaraz, 2014, la metodología utilizada fue de tipo cualitativo, nivel descriptivo, por cuanto presenta la teorización integral a través de la doctrina presupuestaria y de control interno: principios, normas, conceptos, procesos, procedimientos y técnicas. El autor obtuvo como resultado: que el hospital incluye el plan de organización y los métodos y medidas de coordinaciones adoptadas, dentro de una entidad para salvaguardar sus activos, verifica la corrección y confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operacional y la adhesión a las políticas gerencias establecidas. Asimismo, la ejecución del presupuesto institucional del hospital, tiene como base la programación mensual del presupuesto institucional, donde se contempla las actividades correspondientes. Todas las acciones que el hospital se plantea para alcanzar en cada ejercicio

presupuestal se realiza tomando en cuenta la planificación estratégica a fin de no trabajar en la incertidumbre.

Flores (2017), en su tesis titulado: “Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2017”, cuyo como objetivo fue: Determinar si el sistema de control interno influye en el Área de Abastecimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz. 2017; metodológicamente fue de diseño no experimental - descriptivo; la población estuvo constituido por 40 trabajadores, la muestra fue 22 trabajadores; la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado; Resultados: el 73% de encuestados afirmaron que se identificaron y analizaron los riesgos a la que está expuesta la UGEL Huaraz, el 68% indicaron que aplicaban los procesos administrativos de riesgo, el 82% afirmaron que ejecutaron actividades de gestión gerencial, el 68% informaron cumplir con las responsabilidades, obligaciones individuales y grupales, el 77% opinaron que las actividades son sometidas a una supervisión y monitoreo. Conclusiones: de acuerdo al estudio realizado se puede determinar que la UGEL como organización cumplen funciones englobadas a un sistema que tiene en cuenta las medidas básicas de control interno y así lograr una mejora en la gestión del área de abastecimiento de la UGEL de Huaraz.

Macedo (2014) en su trabajo de tesis titulado: Implementación del Sistema de Control Interno y su Incidencia en la Administración de Recursos Humanos en el Gobierno Local de Yungar – 2014, realizado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; teniendo como objetivo: Determinar la Implementación del Sistema de Control Interno y su Incidencia en la Administración de Recursos Humanos en el Gobierno Local de Yungar – 2014,

la metodología utilizada fue descriptivo simple, no experimental y transversal; se definieron y operacionalización las variables e indicadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado, el autor tuvo como conclusión: Determinada la implementación del Sistema de Control Interno y su incidencia en la administración de Recursos Humano en el Gobierno Local de Yungar en el periodo 2014; de acuerdo a la revisión de la bibliografía y los datos importantes encontrados en los antecedentes y bases teóricas que tienen una relación muy significativa con los resultados empíricos obtenidos de la muestra mediante los instrumentos de medición.

Ocaña (2015) en su trabajo de tesis titulado: “El Control Interno en la Gestión de la Empresa de Transportes Huascarán S.A. – 2015”, cuyo objetivo general fue: Determinar las Incidencias del Control Interno en la Gestión de la Empresa de Transportes Huascarán S.A. – 2015, el cual se llevó a cabo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Huaraz, la metodología utilizada en la presente investigación fue de tipo cuantitativo, para el recojo de información se escogió en forma dirigida una muestra de encuestas a la población que estuvo conformada por los directivos y trabajadores de la empresa de Transportes Huascarán S.A. Como resultados se obtuvo que la empresa de transportes Huascarán S.A. en el año 2015 no cumplió sus objetivos ni metas debido a la falta de Control Interno sobre las actividades que se realizan y ello se expresó a través de los resultados de la encuesta; finalmente concluyó que la transferencia de información es generalmente semanal pero es considerada como información a destiempo y poco detallada:

todos esos aspectos negativos son muestra clara de la falta de un Control Interno que permita el logro de la mejor gestión de la empresa.

Shuan (2015) en su tesis titulado: El Control Interno en la Gestión del Sistema de Tesorería en la Municipalidad Distrital de Independencia – 2015, realizado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Huaraz, el cual tuvo como objetivo: Determinar la Influencia del Control Interno en la Gestión del Sistema de Tesorería. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo y nivel descriptivo ya que no se manipularon las variables, se describió con un diseño no experimental descriptivo, se utilizó como técnica la encuesta, se tomó como instrumentos de recolección de datos las páginas web, revistas, tesis similares, etc., para el recojo de la información se utilizó un cuestionario estructurado de preguntas. Asimismo, los resultados obtenidos se organizaron teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y las respuestas de los cuestionarios aplicados a los trabajadores. Se concluyó que el Control Interno en la gestión del Sistema de Tesorería, es favorable debido a que el personal quien labora en esta área va fortaleciendo cada uno de los componentes del Control Interno, esto da como resultado mejorar la gestión del Sistema de Tesorería.



## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. Teoría de control.**

Para Appleby el control se puede considerar como la medición y corrección de lo realizado por los subordinados con la finalidad de asegurar que tanto los objetivos y los planes trazados por la empresa se cumplan eficaz y económicamente (citado en Claros y León, 2012, p. 14).

Entre tanto Terry señala que el control es el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo, aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado (Citado en Claros y León, 2012, p. 14).

De acuerdo a Johnson, Kast & Rosenzweig, entienden al control como aquella función del sistema que proporciona en conformidad al plan, o en otras palabras, el sostenimiento de las variaciones de los objetivos dentro del sistema dentro de los límites permitidos (citado en Chueque, s.f., p. 7).

### **2.2.2. Teoría del control interno.**

Según Dorta, sostiene que los estudios sobre organización sufrieron una evolución acerca de la definición de control, donde la teoría clásica consideraba como sinónimo de autoridad, en cotejo con la teoría de Harvard que planteaba que el control

Interno era un mecanismo para el logro de los objetivos. Además considerando la teoría de los sistemas abiertos, la teoría contingente toma como base el diseño de control sujetos a factores que intervienen tanto en el entorno, como sobre las características de la propia organización (citado en Pérez, 2016, p. 19).

Según Reiss, la delincuencia es el resultado de una relativa falta de normas internalizadas, de un desmoronamiento de controles erigidos con anterioridad y/o de un conflicto entre reglas y técnicas sociales. Manifiesta que la desviación social se entiende como la consecuencia funcional de controles personales y sociales débiles fundamentalmente por el fracaso de los grupos primarios (citado en Cabana, 2014, p. 17).

Para Gómez, el control Interno consiste en un plan coordinado entre la contabilidad, las funciones de los empleados y procedimientos establecidos, de tal manera que la administración de un negocio pueda depender de estos elementos para obtener una información segura, para proteger adecuadamente los bienes de la empresa, así como promover la eficiencia de las operaciones y la adhesión a la política prescrita (citado en Becerra 2017, p. 28).

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Control Interno**

Según la Contraloría General de la República (CGR, 2016), es un método completo ejecutado por el funcionario de una entidad, el cual está proyectado para confrontar los riesgos, así como para proporcionar seguridad razonable de que se conseguirán los objetivos de la misma, para prevenir irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas.

Para Retamozo (2015) el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad de que la gestión se efectúe correcta y eficientemente

Coopers & Lybrand (1997) afirman que el control interno es un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto de personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

### 2.3.2. Objetivos de Control Interno

De acuerdo a la CGR (2016), el control interno tiene como objetivos:

- Conseguir la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad y buscar la calidad en los servicios públicos que presta.
- Proteger los bienes y recursos del Estado ante cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales; así como contra toda situación perjudicial que pudiera afectarlos.
- Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
- Garantizar que la información sea confiable y oportuna.
- Promover y fomentar la praxis de valores institucionales.
- Impulsar el cumplimiento de rendir cuenta por parte de los funcionarios o servidores públicos por los fondos y bienes públicos.
- Generar valor público al patrimonio y servicios destinados a la ciudadanía.

Coopers & Lybrand (1997) manifiestan que los objetivos pueden establecerse para la organización como conjunto o dirigirse a determinadas actividades dentro de la misma, las cuales se clasifican en tres categorías:

- **Operacionales**, referente a la utilización eficaz y eficiente de los recursos de la entidad.
- **Información financiera**, referente a la preparación y publicación de estados financieros fiables.
- **Cumplimiento**, referente al cumplimiento por parte de la entidad de las leyes y normas que le sean aplicables.

Esta clasificación permite centrarse en los diferentes aspectos del control interno.

### **2.3.3. Sistema de control interno.**

De acuerdo a la CGR (2016), el sistema de control interno previene riesgos, irregularidades y actos de corrupción, además es el grupo de componentes organizacionales (planeación, control de gestión, organización, evaluación de personal, normas y procedimientos, sistemas de información y comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan conseguir los objetivos y políticas institucionales de forma armónica.

Es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes.

#### **2.3.4. Gestión por procesos**

Para la CGR (2016), los procesos son una serie de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en un salida (entrega del bien o de servicio), dotándole de un valor en cada etapa de la cadena, tales como mejorar las condiciones de calidad, precio, rapidez, entre otros, los procesos son de tres tipos:

- ***Procesos estratégicos***, son los que definen y contrastan las políticas, estrategias, objetivos y metas de la entidad.
- ***Procesos operativos***, son los que resultan directamente de la producción de un bien o servicio.
- ***Procesos apoyo***, sirven de manera transversal a todas actividades, que están regulados en la entidad por los sistemas administrativos.

#### **2.3.5. Gestión de riesgos**

De acuerdo CGR (2016), es el proceso realizado por los funcionarios y servidores de la entidad, aplicada en la fijación de la estrategia y a los distintos niveles de entidad, esta clase de gestión está diseñada para identificar eventos potenciales que podrían afectar a la entidad. Así mismo, permiten administrar el riesgo dentro de los límites aceptados, suministrando la seguridad razonable para el logro de los objetivos de la entidad.

### **2.3.6. Obligaciones y responsabilidades de los funcionarios y servidores públicos en la implementación del sistema de control interno.**

Para la CGR (2016), los funcionarios y servidores públicos de la entidad son responsables de implementar, ejecutar y de actualizar el sistema de control interno, en el marco de sus funciones y competencias establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 28716, la Quincuagésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30372.

### **2.3.7. Fases del sistema de control interno**

Tiene las siguientes fases:

#### **a) Planificación:**

Esta fase tiene como finalidad el planteamiento de un plan de trabajo, donde se introduzcan los procedimientos con el fin de implementar convenientemente el sistema de control interno, basado de un diagnóstico previamente trabajado (Claros y León, 2012).

Para la CGR (2016), se requiere empezar con la obligación formal de la Alta Dirección y la conformación de un Comité responsable de guiar el proceso; incluye además las acciones guiadas al planteamiento de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la entidad en relación a las normas de control interno establecidas por la Contraloría General de la

República, que se utilizará de base para la preparación de un plan de trabajo que garantice su implementación y garantice la eficacia de su funcionamiento.

Asimismo, en esta fase se considera la importancia de establecer el compromiso de todos los niveles organizacionales de la entidad y se plantea la formalización de dicho compromiso mediante documentos que reflejen las acciones a seguir para la implementación.

Entre las acciones sugeridas en esta fase, están la formulación de un diagnóstico de la situación actual del sistema de control interno que asegure razonablemente su efectivo funcionamiento. Para ello se plantea como condiciones previas la necesidad de contar con el compromiso formal y por escrito de la Alta Dirección con el proceso de implementación y la constitución de un Comité de Control Interno responsable del mismo.

**b) Ejecución:**

De acuerdo a Claros y León (2012) en esta fase se establecerá el sistema de control interno en sus procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales, para lo cual la entidad procede al desarrollo del plan de trabajo para la implantación del sistema de control interno.



Según la CGR (2016), aquí se constituye el desarrollo de las acciones preparadas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se instituyen las políticas y normativa de controles esenciales para la protección de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y componentes que estas establecen; mientras que en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la entidad, previo reconocimiento de los objetivos y de los peligros e inseguridad que amenazan su acatamiento, se procede a evaluar los controles existentes a efectos de que estos garanticen la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adoptado.

**c) Evaluación:**

En esta fase se evalúan los progresos logrados y las restricciones determinadas en el proceso de implementación como parte de la autoevaluación mencionada en el componente de supervisión (Claros y León, 2012).

De acuerdo a la CGR (2016), en esta fase se emplean las acciones guiadas al logro de un adecuado procedimiento de implementación del sistema de control interno y de su efectivo funcionamiento, a través de su mejora continua.

### **2.3.8. El control interno en el sector público**

El control interno en las entidades públicas a diferencia con las organizaciones privadas debe ser entendido dentro del contexto de sus características específicas, es decir tomando en cuenta:

- Su enfoque para lograr objetivos sociales o políticos.
- La utilización de los fondos públicos.
- La importancia del ciclo presupuestario y de planeamiento.
- La complejidad de su funcionamiento.

Todo esto significa realizar un balance entre los valores como la legalidad, la integridad y la transparencia, presentes por su naturaleza en los asuntos públicos y los valores gerenciales modernos como la eficiencia y la eficacia.

Las entidades públicas requieren del cumplimiento de normativas, es aquí donde se reglamenta la gestión de la entidad y la forma de operar.

El control interno proporciona una seguridad razonable- no absoluta respecto a que se logren los objetivos de la entidad, esto debido a que un sistema de control interno eficiente, no importa cuán bien se ha diseñado o si está en operación el sistema de gestión de riesgos, no puede suministrar a la administración pública una seguridad absoluta respecto al logro de sus objetivos misionales, ya que los factores externos como el factor político pueden impactar la capacidad de alcanzar los objetivos.

### **2.3.9. Objetivos del control interno en el sector público.**

Según la CGR (2014), se aprecian los siguientes objetivos:

#### **➤ Gestión Pública.**

Se fomenta la efectividad, eficacia y economía de las operaciones y calidad en los servicios; está vinculado con los controles internos que aplica la entidad pública para garantizar que se ejecuten las operaciones, de acuerdo a criterios de efectividad, eficacia y economía.

En el sector público se debe admitir fomentar perfeccionamiento en las actividades que desarrollan las entidades públicas y proporcionar mayor satisfacción en el público, donde se busca minimizar los defectos y desperdicios.

#### **➤ Lucha Anticorrupción**

Busca resguardar y custodiar los recursos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, acto irregular o ilegal; ya que está vinculado con las medidas tomadas por la entidad pública para evitar o revelar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o apropiaciones indebidas, que podrían resultar en pérdidas importantes para la entidad.

➤ **Legalidad**

Busca el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas gubernamentales; donde la entidad pública garantiza que la utilización de los recursos públicos sea consistente con lo dispuesto en las leyes y reglamentos acorde a las normas relacionadas con la gestión gubernamental; todo ello por medio del dictado de políticas y procedimientos específicos.

➤ **Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública**

Este objetivo está vinculado con las diferentes políticas, métodos y procedimientos dispuestos por la entidad pública con la finalidad de garantizar que su información realizada sea válida, confiable y revelada razonablemente en los respectivos informes.

**2.3.10. Importancia del control interno.**

De acuerdo a la CGR (2014), el control interno es muy beneficiosa para la entidad, las cuales se mencionan a continuación:

- La práctica de la cultura de control favorece en el desarrollo de las actividades institucionales y por lo tanto mejora el rendimiento.
- La buena aplicación del control interno conlleva a obtener una gestión óptima.

- El control interno nos ayuda a evitar y combatir la corrupción.
- La aplicación del control interno ayuda a una entidad en conseguir sus metas trazadas de desempeño y rentabilidad y ayuda a prevenir la pérdida de recursos.
- El control interno nos permite conseguir el aseguramiento de información financiera confiable y conlleva a que la entidad cumpla con las leyes y regulaciones, evitando pérdidas de reputación y otras consecuencias.

Barquero (2013) menciona que la trascendencia del control interno se da desde dos puntos de vista:

- **Desde el punto de vista del gestor;** la verificación de los sistemas de control interno establecidos no siempre se pueden encaminar con la continuidad deseada, en general los auditores revisan anualmente los sistemas de control interno de sus clientes; por lo que no se debe ignorar que sin control interno la posibilidad de que se ocasione desfalco en una organización es alta, y es el gestor el responsable de implementar los medios para librarse que el desfalco aparezca en sus diferentes vertientes:
  - Desfalco en su concepción habitual, es decir la malversación de los activos de la compañía para beneficio.

- Desfalco por adulterar la información financiera, es decir la manipulación de los estados financieros o maquillaje contable, en este desfalco está dado por desviaciones generales, donde se aprecia que los directivos saltan los controles establecidos para conseguir un beneficio propio.

El sostenimiento y evaluación de los sistemas de control interno es una labor importante y reiterada, por lo que usualmente se encomienda esta responsabilidad en un departamento especializado. Por lo que la preocupación por el control ha de ser un punto importante en la agenda de cualquier administrador, gestor o empresario.

- **Desde el punto de vista del auditor;** la revisión del control interno es imprescindible en cualquier auditoría, dado que este está obligado a cumplir con las Normas Técnicas de Auditoría.

Por lo que la importancia del control interno para el auditor es vital, y debe ser descuidada desde el punto de vista de riesgo profesional, tanto por la responsabilidad de no detectar errores como por la posibilidad de que el trabajo del auditor no cumpla los estándares de calidad que exige ICAC (Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas) y sus inspecciones.

### **2.3.11. Fundamentos del Control Interno en el Sector Público.**

Según la CGR (2016), está basada en la Formula Triple “A”:

**Autocontrol;** capacidad de evaluación de nuestro trabajo, valorarlo y aplicar correcciones para mejorar procesos, tareas o acciones.

**Autorregulación;** facultad que posee toda la institución para reglamentar y evaluar sus procesos y tareas con la finalidad de mejorar y hacer más transparente sus acciones.

**Autogestión;** Competencia que tiene la institución para interpretar, coordinar y desarrollar la correcta gestión administrativa delegada por la Constitución o las Normas Legales.

### **III. Hipótesis**

A la presente investigación no le corresponde la hipótesis, por ser un estudio descriptivo.



## **IV. Metodología**

### **4.1. Diseño de la investigación.**

#### **4.1.1. Tipo de investigación.**

En el presente trabajo, el tipo de investigación es cuantitativo.

Para Azañero (2016), dice que el enfoque cuantitativo, permite examinar los datos de la investigación de forma numérica, utilizando la recolección de datos.

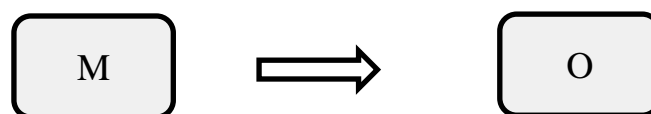
#### **4.1.2. Nivel de investigación.**

El nivel de investigación realizada fue descriptivo – transversal.

Según Azañero (2016), la investigación descriptiva es aquel tipo de estudio que informa las características de las personas, lugares u objetos de existencia actual. Este tipo de investigación orienta el conocimiento de una realidad como se presentan en un espacio temporal determinado. Asimismo, es transversal ya que se tomaron datos en un solo momento, en un tiempo único.

#### **4.1.3. Diseño de investigación.**

El diseño utilizado en esta investigación es no experimental – descriptivo.



Donde:

M: Muestra conformada por los trabajadores encuestados.

O: Observación de las variables: Sistema de control interno.

**a) No experimental.**

Es no experimental, porque se realizó sin manejar intencionalmente la variable, es decir, en este tipo de diseño de investigación no hacemos variar intencionalmente las variables, lo que se hace es observar el fenómeno tal como se presenta en su realidad para luego analizarlo, se observa el fenómeno tal como se muestra dentro de su contexto (Azañero, 2016).

**4.2. Población y muestra.**

**4.2.1. Población.**

La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash.

Para Azañero (2016), la población, son el conjunto de personas, entidades u objetos cuya situación se está estudiando o investigando.

**4.2.2. Muestra.**

La muestra es una parte o una porción de un producto que permite conocer la calidad del mismo (Pérez y Merino, 2009).

En esta investigación se tomaron como muestra un total de 15 trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash y se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia.

### **Muestreo no probabilístico por conveniencia.**

Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017).

### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron de la encuesta a los trabajadores que cuentan con menos de un año, personal contratado, locadores y todos aquellos que no han querido colaborar con el cuestionario presentado, ya que desconocen del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash.

### **Criterios de inclusión**

Se incluyeron a la encuesta a los trabajadores que cuentan con más de un año de permanencia, personal nombrado y personal que ha colaborado con el cuestionario, ya que cuentan con conocimiento alguno del sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash.

### 4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Es el conjunto de elementos organizacionales como planeación, organización, control de gestión, evaluación de personal, normas y procedimientos, sistemas de información y comunicación, los cuales están interrelacionados y son interdependientes, que busca alcanzar los objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente en cada una de sus dependencias. Contraloría General de la República (2016).	<b>Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suscribir acta de compromiso</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Los funcionarios de la DIRES Ancash, cumplieron con la suscripción del acta de compromiso?</li> <li>¿Los funcionarios de la DIRES Ancash, han cumplido con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité?</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Conformar el comité de control interno</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Se cumple con la constitución del comité, mediante acto resolutivo?</li> <li>¿la resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a cada uno de los miembros?</li> <li>¿El Comité conformado del SCI depende directamente del titular de la DIRESA Ancash?</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar y capacitar en control interno</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿El plan de sensibilización y capacitación en control interno se realizó dentro de los plazos establecidos?</li> <li>¿Los funcionarios y los servidores públicos inmersos al SCI participaron en su totalidad de la sensibilización y capacitación?</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar el programa de trabajo para realizar el diagnóstico de SCI</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿El Programa de trabajo del comité del SCI, ha previsto con los lineamientos y procedimientos?</li> <li>¿El titular de la DIRESA Ancash cumplió con aprobar el programa de trabajo del SCI?</li> </ol>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar el diagnóstico del SCI</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Se cumple con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI en la DIRESA Ancash?</li> <li>¿El comité responsable, funcionarios y coordinadores del OCI, presentaron el informe a la alta dirección?</li> <li>¿La alta dirección dispuso la elaboración del Plan de trabajo para el cierre de brechas?</li> </ol>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el plan de trabajo con bases en los resultados del diagnóstico del SCI</li> </ul>	<p>13. ¿Se elabora el plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI, con la finalidad de cerrar las brechas?</p> <p>14. ¿El titular de la DIRES Ancash, dispone la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos, y asigna los recursos necesarios?</p>
		<b>Ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta las acciones definidas en el plan de trabajo</li> </ul>	<p>15. ¿Las áreas, Direcciones, o unidades orgánicas de la DIRESA Ancash, cumplen con implementar acciones para el cierre de brechas?</p> <p>16. ¿El comité en coordinación con los equipos de trabajo realizan el seguimiento al cumplimiento del Plan de trabajo?</p>
		<b>Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el reporte de evaluación respecto a la implementación del SCI.</li> </ul>	<p>17. ¿El comité elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo?</p> <p>18. ¿El comité remite el informe final al titular de la DIRES Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones?</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el informe final</li> </ul>	<p>19. ¿El comité del control interno elabora el informe final de acuerdo a lo establecido?</p> <p>20. ¿El comité remite el informe final al titular de la DIRES Ancash con el fin de garantizar la continuidad del Control Interno?</p>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentar el proceso para la mejora continua del SCI.</li> </ul>	<p>21. ¿El comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la Diresa Ancash alcance el nivel de mejora continua?</p>

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **4.4.1. Técnicas.**

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Para Galán (2009), la encuesta consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias.

##### **4.4.2. Instrumentos.**

Para el recojo de la información se utilizó el instrumento denominado cuestionario, el cual estuvo compuesto de 21 preguntas de tipo cerrado.

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación (Galán, 2009).

#### **4.5. Plan de análisis**

Para el desarrollo de la investigación se realizó un análisis descriptivo, se utilizó tablas de frecuencias y gráficos de frecuencias, seguidamente los resultados obtenidos se procesaron con ayuda del programa EXCEL, el cual nos ayudó a calcular las frecuencias, porcentajes y expresarlos en gráficos de la variable en estudio.

#### 4.6. Matriz de consistencia

Título: El sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud  
Ancash – 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo es el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>a) ¿Cómo es la fase de planificación del Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018?</p> <p>b) ¿Cómo es la fase de ejecución en el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018?</p> <p>c) ¿Cómo es la fase de evaluación en el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Conocer el Sistema de Control Interno, de la Dirección Regional de Salud de Ancash, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1) Describir el proceso de planificación el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash.</p> <p>2) Describir el proceso de ejecución en el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash.</p> <p>3) Describir el proceso de evaluación en el Sistema de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ancash.</p>	<p>Al presente trabajo de investigación no corresponde la hipótesis, por ser un estudio descriptivo.</p>	<p><b>Tipo y nivel de investigación.</b> El tipo de investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo-transversal y no experimental.</p> <p><b>Diseño de la investigación.</b> En la siguiente investigación se usó el diseño no experimental.</p> <p><b>Población y muestra.</b> En la presente investigación la población estuvo constituida por 30 trabajadores y la muestra fue de 15 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos.</b> En la siguiente investigación se utilizó la encuesta.</p> <p><b>Instrumento.</b> El instrumento de investigación fue el cuestionario.</p>

#### **4.7. Principios éticos**

Como principios éticos, debemos comprometernos con:

**a) La protección a las personas.**

La presente investigación se realizó cuidando la identidad de los encuestados, ya que la encuesta fue anónima.

**b) Beneficencia y no maleficencia**

Las conclusiones obtenidas en el presente estudio de investigación, será de beneficio para la DIRESA Ancash, por lo que servirá para mejorar la implementación del sistema de control interno.

**c) Justicia.**

En el presente estudio de investigación, el trato a todos los trabajadores encuestados fue con mucho respeto y equidad.

**d) Integridad científica.**

La presente encuesta se realizó de manera honesta, transparente, justa y responsable, es decir se ha evitado las malas conductas en la presente investigación.

**e) Consentimiento informado y expreso.**

La presente encuesta fue realizada a los trabajadores que voluntariamente aceptaron participar, asimismo, se les informo los fines de la investigación cuyos resultados se encontrarán plasmados en el presente estudio.



## V. Resultados

### 5.1. Resultados:

**Tabla 1**

*Funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplen con la suscripción del acta de compromiso*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA – Ancash

**Tabla 2**

*Funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplen con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	67
No	5	33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 3**

*Constitución del comité, es mediante acto resolutivo.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 4**

*Resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a los miembros*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	67
No	5	33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA – Ancash

**Tabla 5**

*El Comité conformado del SCI depende directamente del titular de la DIRESA Ancash*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	9	60
No	6	40
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 6**

*Plan de sensibilización y capacitación en control interno se realizó dentro de los plazos establecidos.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 7**

*Funcionarios y los servidores públicos inmersos al SCI participaron en su totalidad de la sensibilización y capacitación.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 8**

*Programa de trabajo del comité del SCI, ha previsto con los lineamientos y procedimientos*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	7	47
No	8	53
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 9**

*El titular de la DIRESA Ancash cumplió con aprobar el programa de trabajo del SCI*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	67
No	5	33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 10**

*Se cumple con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI en la DIRESA Ancash*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	7	47
No	8	53
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 11**

*El comité responsable, funcionarios y coordinadores del OCI, presentaron el informe a la alta dirección*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	40
No	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 12**

*La alta dirección dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 13**

*Elaboración del plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI, con la finalidad de cerrar las brechas*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	40
No	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 14**

*El titular de la DIRESA Ancash, dispone la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos, y asigna los recursos necesarios*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	40
No	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 15:**

*Cumplen con implementar acciones para el cierre de brechas las áreas y direcciones de la DIRESA Ancash.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	40
No	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 16**

*El comité en coordinación con los equipos de trabajo realiza el seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	6	40
No	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 17**

*El comité elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo.*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	4	27
No	11	73
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 18**

*El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	4	27
No	11	73
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 19**

*El comité del control interno elabora el informe final de acuerdo a lo establecido*

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	6	40
No	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 20**

*El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash con el fin de garantizar la continuidad del control interno*

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

**Tabla 21**

*El comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la DIRESA Ancash alcance el nivel de mejora continua*

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	8	53
No	7	47
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los funcionarios y trabajadores de la DIRESA - Ancash

## **5.2. Análisis de resultados**

### **5.2.1. Respecto a la descripción de la fase de planificación**

- 1) De lo detallado en la tabla 1, se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, 8 trabajadores manifestaron que los funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplieron con la suscripción del acta de compromiso de acuerdo a lo establecido, sin embargo 7 trabajadores, manifestaron que los funcionarios no cumplieron con la suscripción del acta de compromiso, de acuerdo a lo establecido. Estos resultados concuerdan con lo mencionado en el instructivo para la ejecución de la fase de planificación del proceso de implementación del proceso de implementación del Sistema de Control Interno en los órganos desconcentrados del Seguro Social de Salud (ESSALUD, 2013).
  
- 2) Según la tabla 2 se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, diez (10) trabajadores manifestaron la necesidad e importancia de implementar el sistema de control interno, y de conformar el comité; del mismo modo cinco (05) dijeron que no han cumplido con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité. Estos resultados concuerdan con los resultados encontrados en la tesis de titulación de Arévalo (2014), donde menciona que el 79% de los trabajadores



encuestados manifestaron que conocen la importancia que tiene la implementación de un sistema de control interno, y un 6% mencionaron que no es importante la implementación del sistema de control interno, y el otro porcentaje restante no respondieron a la pregunta. Asimismo, los resultados encontrados en la tesis de titulación de Escudero (2016), menciona que el 84% de trabajadores y directivos encuestados afirmaron que siempre hubo la necesidad de organización del sistema de control interno, y el 16% manifestaron que a veces era necesario organizarlo.

- 3) Se observa en la tabla 03, de los trabajadores encuestados de la DIRESA, ocho (8) trabajadores manifestaron que ha cumplido con la conformación del comité mediante acto resolutivo, mientras que siete (7) trabajadores manifestaron que no se ha cumplido con la constitución del comité de acuerdo a lo establecido. Estos resultados concuerdan con lo mencionado en el instructivo para la ejecución de la fase de planificación del proceso de implementación del proceso de implementación del sistema de control interno en los órganos desconcentrados de ESSALUD (2013).
- 4) En la 4 se aprecia que 67% (10), mencionaron que la resolución de conformación del comité, hace referencia a cargo, funciones y rol que se asigna a cada uno de los

miembros, mientras que el 33% (05) trabajadores mencionaron todo lo contrario. Estos resultados no concuerdan con lo concluido por Chico (2014), donde menciona que el 47% no respondieron acerca de quiénes son los encargados de realizar el control interno, solo el 33% afirmaron conocerlos y un 20% negaron no conocerlos.

- 5) Se observa que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 60% (9), manifestaron que el comité conformado del sistema de control interno, si depende directamente del Director Regional de Salud, mientras que el 40% (6), manifestaron que no depende del Director Regional. Estos resultados son diferentes a los encontrados por Huerta (2011), donde hace referencia que el 47% de encuestados no respondieron a la pregunta planteada, mientras que el 33% si manifestaron conocer quiénes son los encargados de realizar el control interno y 20% manifestaron no conocerlos.
- 6) En la tabla 06, se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, ocho (08) trabajadores encuestados afirmaron que el plan de sensibilización y capacitación en el control interno se realizó en los plazos establecidos, estipulados dentro de la norma; mientras que la otra parte indicaron lo contrario. Estos resultados concuerdan con lo dispuesto en la CGR (2016), donde menciona que el

plan de sensibilización y capacitación en Control Interno se elabora dentro de los noventa días calendarios siguientes a la instalación del Comité.

- 7) De acuerdo a lo apreciado en la tabla 7, se observa que el 53% (8) respondieron que todos los funcionarios involucrados participaron de la sensibilización y capacitación. Asimismo, 47% opinaron lo contrario. Estos resultados no concuerdan con la tesis de Campomanes (2014), donde hace mención que del total de encuestados el 71% opinaron que nunca participaron en la evaluación de la implementación del control interno en la Municipalidad de Piscobamba, mientras que el porcentaje restante dijo que si participaron.
  
- 8) Se observa en la tabla 8, que los trabajadores encuestados de la DIRESA Ancash, el 47% (7), indicaron que el programa de trabajo, se ha previsto con los lineamientos y procedimientos establecidos, sin embargo, el 53% de los trabajadores, manifestaron que dentro del programa de trabajo del comité del sistema de control interno, no se ha previsto con los lineamientos y procedimientos. Estos resultados no concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde indica que constituye un instrumento que permite a la entidad definir el curso de acción (lineamientos y procedimientos),

ordenar prever y estimar los recursos que se requiere para el desarrollo del diagnóstico.

- 9) Se aprecia que los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 67% (10) manifestaron que el Director Regional de Salud, ha cumplido con aprobar el programa de trabajo del sistema de control interno, mientras que el 33% de los trabajadores (5) manifestaron lo contrario. Estos resultados concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde manifiesta que el programa de trabajo es elaborado por el Comité y aprobado por el Titular de la Entidad.
- 10) Según lo detallado en la tabla 10; del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 47% (7) manifestaron que se ha cumplido con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del sistema de control interno; sin embargo, el 53% (8) trabajadores mencionaron que no se ha cumplido correctamente en realizar el diagnóstico del estado situacional de sistema de control interno. Estos resultados no concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde manifiesta que el Comité es responsable de realizar el diagnóstico los cuales serán plasmados en un informe que es aprobado por el Comité y presentado a la Alta Dirección.
- 11) De la tabla 11 se aprecia, que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) mencionaron que el

comité responsable, funcionarios y coordinadores de la OCI, presentaron el informe de diagnóstico a la Alta Dirección, mientras que el 60% (9) mencionaron que no se habría presentado el informe a la Alta Dirección. Estos resultados no concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde manifiesta que el Comité es responsable de presentar el informe de diagnóstico a la alta Dirección.

12) Según se detalla en la tabla 12, del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) mencionaron que la Alta Dirección, sí dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas, así mismo el 47% (7) mencionó, que la Alta Dirección no dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas. Estos resultados concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde manifiesta que el comité presenta el informe de diagnóstico a la alta Dirección para que disponga la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas.

13) Se observa que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) manifestó que, sí se elaboró el plan de trabajo en base a los resultados del diagnóstico, sin embargo, el 60% de los trabajadores (9) manifestaron todo lo contrario. Estos resultados no concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde manifiesta que el plan de trabajo es elaborado por el Comité.

14) De acuerdo a la tabla 14, se observa que el 40% (6) de trabajadores manifestaron que el Director de la Dirección Regional de Salud, sí dispuso la implementación del plan de trabajo en los plazos establecidos y asignó los recursos necesarios; mientras que el 60% de los trabajadores, mencionó que el Director Regional de Salud, no dispuso la implementación del plan en los plazos establecidos, ni asignó presupuesto o los recursos necesarios para tal fin. Estos resultados no concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde manifiesta que el plan de trabajo es aprobado por el titular de la entidad a fin de que disponga su implementación, en los plazos establecidos.

#### 5.2.2. Respecto a la descripción de la fase de Ejecución.

15) De acuerdo a la tabla 15, del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) manifestaron que las áreas y direcciones están cumpliendo con la implementación de acciones para el cierre de brechas, mientras que el 60% de los trabajadores, mencionaron que no se está implementando, acciones para el cierre de brechas. Estos resultados no concuerdan con lo señalado en la CGR (2016), donde menciona que corresponde a la ejecución de las acciones formuladas en el plan de trabajo, a fin de lograr el fortalecimiento de la gestión de la entidad.

16) De la tabla 16, se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) mencionaron que el comité en coordinación con el equipo de trabajo, si realizan el seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo, mientras que el 60% de los trabajadores manifestaron que el comité y su equipo de trabajo no realizan los seguimientos al cumplimiento del plan de trabajo. Estos resultados no concuerdan con lo indicado en su tesis de titulación por Flores (2017), quien menciona que el 68% de los trabajadores encuestados afirmaron que se da seguimiento de los resultados y compromisos por los trabajadores para el mejoramiento de la entidad, mientras que el 32% dijeron lo contrario.

#### 5.2.3. Respecto a la descripción de la fase de Evaluación.

17) De acuerdo a la tabla 17 del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 27% (4) de trabajadores mencionaron que el comité si elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo; mientras que el 73% de los trabajadores mencionaron que el comité no elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, la cual no concuerda con lo mencionado en la CGR (2016), donde indica que los reportes de evaluación de las fases de planificación y ejecución, visados y suscritos por cada

miembro del comité, se remiten al titular de la entidad a fin de que tome conocimiento del estado situacional y dispongan de las acciones que correspondan.

18) Según la tabla 18, se tiene que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 27% (4) de los trabajadores, mencionaron que el comité si remite el informe final al Director Regional de Salud, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones; mientras que el 73% de los trabajadores manifestaron que el comité, no remite el informe final al Director. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Flores (2017), menciona que el 68% afirmaron presentar el informe, mientras que el 32% dijo que presenta informe.

19) De la tabla 19 se obtiene que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) afirmaron que el comité de control interno si elabora el informe de acuerdo a lo establecido, mientras que el 60% de los trabajadores dijeron que el comité de control interno no elabora el informe de acuerdo a lo establecido. Estos resultados no concuerdan en los resultados de la tesis de Flores (2017), quien menciona que el 73% de encuestados afirmaron que laboraban y entregaban la información en forma oportuna y en los plazos establecidos para su presentación, mientras que el 27% no cumplían con esta responsabilidad.



20) Según lo detallado en la tabla 20, del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) de los trabajadores manifestaron que el comité de control interno remite el informe final al Director Regional de Salud, mientras que el 47% de los trabajadores mencionaron que el Comité no entrega el informe final al Titular con la finalidad de garantizar la continuidad del control interno. Estos resultados coinciden con lo solicitado en la CGR (2016), donde indica que al término del plazo de implementación del Sistema de Control Interno. El Comité de Control Interno elabora un informe final que recoja la información del proceso de implementación del Sistema de Control Interno de la entidad.

21) Según lo detallado en la tabla 21, el 53% (8) de los trabajadores mencionaron que el comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del sistema de control interno, a fin de que la DIRESA Ancash, alcance el nivel de mejora continua, mientras que el 47% mencionaron que el comité no hace la retro alimentación correctamente. Estos resultados concuerdan con lo mencionado en la CGR (2016), donde menciona que con la información obtenida de los reportes de evaluación, el comité retroalimenta de manera constante el proceso de implementación del sistema de control interno.

## **VI. Conclusiones y Recomendaciones**

### **6.1. Conclusiones**

1. En este proceso de la fase de planificación se determinó, que las actividades de la primera etapa se cumplieron en su totalidad, a diferencia de las Etapas II y III, donde no se cumplió con realizar todas sus actividades.
2. Ejecución: en esta fase se determinó que no se cumplió con las actividades de la Etapa IV, donde la mayoría de encuestados manifestaron que no implementaron acciones para el cierre de brechas y que el comité ni el equipo de trabajo realizaron los seguimientos al cumplimiento del plan de trabajo.
3. Evaluación: en esta fase se determinó, el incumplimiento de la mayoría de sus actividades de la Etapa V, ya que según los trabajadores encuestados en su mayoría manifestaron que el comité no elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo; así mismo también dijeron que el comité no remite el informe final al Director Regional de Salud, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones.
4. Se pudo constatar que en dicha institución no se cumplieron correctamente con realizar todas las actividades de las etapas del sistema de control interno, esto se debe a los cambios continuos de los funcionarios y el poco interés hacia el tema.

## **6.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda que la DIRESA-Ancash, debe verificar el cumplimiento de la fase de planificación del sistema de control interno, por lo que no se ha cumplido en su totalidad el desarrollo de las actividades de la Etapa II y III.
2. Es necesario que la Dirección Regional de Salud Ancash, lleve a cabo capacitaciones respecto como debe ser el proceso de ejecución del sistema de control interno, ya que se ha podido observar que no se está implementando acciones para el cierre de brechas; además el comité ni el equipo de trabajo realizan los seguimientos al cumplimiento del plan de trabajo.
3. Es importante que el titular de la DIRESA Ancash, tome las medidas y acciones necesarias, para que el comité elabore el reporte de evaluación al término de cada etapa y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo.
4. Se recomienda a la Dirección Regional de Salud Ancash, organizar capacitaciones respecto a las fases de planificación, ejecución y evaluación del sistema de control interno, a fin de mejorar el sistema administrativo y el buen funcionamiento de sus áreas respectivas.

## Referencias Bibliográficas

- Aguilar, R. y Huerta, P. (2015).** *Sistema de control interno y su incidencia en la transparencia de la gestión de contrataciones en el Área de Logística y Control Patrimonial de la provincia de Carhuaz, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.
- Arévalo, N. (2014).** *Implementación del Sistema de Control Interno en la Red de Salud Morropón – Chulucanas, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura.
- Azañero, S. (2016).** *Como elaborar una tesis universitaria.* Lima, Perú: R&F Publicaciones y Servicios SAC.
- Ballesteros, L. (29 de diciembre de 2013).** *El control interno en el marco internacional.* Recuperado de <https://ballesteroscontrolinterno.wordpress.com/2013/12/29/antecedentes/>
- Becerra, R. (2017).** *El sistema de control interno como herramienta para la generación de valor en la empresa Marinazul S.A.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes.
- Blas, H. (2014).** *Control interno en el área de abastecimiento del gobierno local de Chavín, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.
- Barquero, M. (2013).** *Manual práctico de control interno.* Barcelona, España: Profit Editorial I, S.L.
- Cabana, M. (2014).** *Implementación del sistema de control interno en el Área de Abastecimiento de Municipalidad de Mirgas – Antonio Raimondi, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

- Caldas, S. (2014).** *El sistema de control interno en el proceso de ejecución presupuestal del Hospital “Víctor Ramos Guardia” – Huaraz, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.
- Campomanes, S. (2014).** *Implementación del Sistema de Control Interno en el Gobierno Local de Piscobamba, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Pomabamba.
- Cerrón, P. (2016).** *Sistema de control interno de las existencias y la rentabilidad en la empresa Industrial Tarraco 2015-2016.* Tesis de Titulación, Universidad Nacional del Callao, Lima.
- Chancafe, U. (2016).** *Evaluación del control interno para identificar las deficiencias sobre las operaciones en el Área de Tesorería de la Gerencia Regional de Salud Lambayeque.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Chico, Ch. (2014).** *Implementación del sistema de control interno en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca - Provincia de Yungay, 2014.* . Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.
- Chueque, M. (s.f.)** *Unidad de control.* Recuperado de <http://www.mdp.edu.ar/humanidades/documentacion/licad/archivos/.../M1110.doc>
- Claros, R. y León, O. (2012).** *El control interno como herramienta de gestión y evaluación.* Lima, Perú: Pacífico Editores SAC.

**Contraloría General de la República (2014).** *Marco conceptual del control interno.* Lima – Perú. Recuperado de [http://doc.contraloria.gob.pe/Contro-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/Contro-Interno/web/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)

**Contraloría General de República (2014).** *Los tres pilares de una gestión pública limpia y eficiente.* Recuperado de <https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/index.html>

**Contraloría General de República (2016).** *Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado.* Recuperado de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis\\_control\\_interno/normativa/RCG149\\_2016\\_Directiva\\_Control\\_Interno.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG149_2016_Directiva_Control_Interno.pdf)

**Coopers & Lybrand (1997).** *Los nuevos conceptos del Control Interno (Informe COSO).* Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=335uGf3nusoC&oi=fnd&pg=PP11&dq=los+nuevos+conceptos+de+control+interno&ots=ZsFBcucQEb&sig=jS-xGppfg3p\\_AOaM1tstDilzt98](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=335uGf3nusoC&oi=fnd&pg=PP11&dq=los+nuevos+conceptos+de+control+interno&ots=ZsFBcucQEb&sig=jS-xGppfg3p_AOaM1tstDilzt98)

**Escudero, P. (2016).** *Implementación del Sistema de Control Interno en el Gobierno Local del distrito y provincia de Pomabamba.* Tesis de Titulación, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote.

**Seguro Social de Salud (2013).** *Instructivo fases de planificación, órganos Desconcentrados- ESSALUD.* Recuperado de [http://www.essalud.gob.pe/downloads/sist\\_cont\\_interno/Instructivo\\_Control\\_Interno\\_OODD.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/sist_cont_interno/Instructivo_Control_Interno_OODD.pdf)

**Espinoza, M. y Quintana, M. (2014).** *Evaluación del control interno y propuestas de mejora para el molino Rio Viejo, 2014- Chile.* Memoria de Titulación. Universidad de Bío-Bío, Chile.

- Flores, R. (2017).** *Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, 2017.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.
- Galán, A. (27 de abril de 2009).** Metodología de la investigación (Mensaje en un blog). Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.pe/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- Gallegos, F. (2016).** *Incidencia del control interno en la gestión del Área de Tesorería de la Universidad Nacional de Educación de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2016.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima.
- Guerrero, B. (2014).** *Diseño del Manual de Control Interno en el Área de Tesorería en la Compañía Dumasa S.A.S.* Tesis de Titulación. Universidad Autónoma del Occidente Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de Contaduría Pública Departamento de Ciencias Económicas, Santiago de Cali.
- Hinostroza, A. (2016).** *Sistema de Control Interno para optimizar la gestión de inventarios en el Instituto Peruano de Fitoterapia Andina en el distrito de Chaclacayo.* Tesis de titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Lima.
- Huerta, G. (2001).** *Implementación del Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Shilla – Carhuaz, 2011.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.
- La República (02 de Mayo, 2017).** Entre 2007 y 2016, Áncash perdió S/ 200 millones por corrupción. Diario la República. Recuperado de

<https://larepublica.pe/politica/1037372-entre-2007-y-2016-Ancash-perdio-s-200-millones-por-corrupcion>

**Layme, M. (2014).** *Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la subgerencia de personal y bienestar social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.* Tesis de Titulación. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua.

**Macedo, F. (2014).** *Implementación del sistema de control interno y su incidencia en la administración de recursos humanos en el gobierno local de Yungar - 2014,* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

**Mamani, O. (2014).** *EL control interno en la Municipalidad Distrital de Amashca – Carhuaz – 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

**Ministerio Público (2018).** *Sistema de control interno.* Lima – Perú. Recuperado de <https://www.mpfm.gob.pe/SCI/>.

**Mogollón, C. (2014).** *Caracterización del sistema de control interno de efectivo y cuentas por cobrar de la administradora clínica Tresa S.A, 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Talara.

**Moscairo, C. (2012-2014).** *Implementación del Sistema de Control Interno en el Área de Abastecimiento en la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, periodo 2012 – 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Puno.

**Moscoso, C. y Echevarría, B. (2015).** *Implementación del sistema de control interno en el área de facturación y cobranza por el método micil en la*



*empresa Estuardo Sánchez.* Tesis de Titulación. Universidad de Guayaquil – Ecuador, Puno.

**Obando, J. (04 de mayo de 2011).** *El control interno en el marco internacional.* Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/54640214/Control-Interno-en-el-marco-internacional>

**Ocaña, V. (2015).** *El Control Interno en la gestión de la empresa de transportes “Huascarán” S.A. 2015.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

**Otzen, T. & Manterola, C. (2017).** *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.* Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

**Paredes, T. y Valderrama, R. (2014).** *Implementación de un sistema de control interno de existencias y su incidencia en la protección de los recursos de la empresa THE CURL S.A.C., sucursal Trujillo 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO, Trujillo.

**Pérez, J. y Merino, M. (2009).** *Definición de muestra.* Recuperado de <https://definicion.de/muestra/>

**Posso, R. y Barrios, B. (2014).** *Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros ECO turísticos nativos activos ECO Hotel la Cocotera.* Tesis de Titulación. Universidad de Cartagena, Colombia.

**Retamozo, A. (2015).** *Procedimiento Administrativo Sancionador.* Lima, Perú: El Búho EIRL.

**Revilla, H. (2014).** *Control Interno en la Municipalidad Distrital de Masin – Huari 2014.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

**Rodríguez, R. y Vega, L. (2016).** *Diseño de un sistema de control interno en la empresa A & B representaciones SRL, con el fin de mejorar los procesos operativos - periodo 2015.* Chiclayo. Tesis de Titulación. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

**Sánchez, Gamarra (2014).** *El Control Interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas del sector servicios del Perú: caso empresa de servicios generales R&J EIRL.* Tesis de Titulación. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chimbote.

**Shuan, D. (2015).** *El Control Interno en la Gestión del Sistema de Tesorería en la Municipalidad distrital de Independencia 2015.* Tesis de Titulación. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Huaraz.

## Anexos

### Anexo 01: Cuestionario



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS**  
**Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

#### **CUESTIONARIO:**

El presente cuestionario tiene como propósito conocer como es el sistema de control interno de la Dirección Regional de Salud Ancash, como se ha llevado a cabo las fases de planificación, ejecución y evaluación del sistema de control interno.

#### **PLANIFICACIÓN:**

1. ¿Los funcionarios de la DIRESA Ancash, cumplieron con la suscripción del acta de compromiso?  
a) Si                                      b) No
2. ¿Los funcionarios de la DIRESA Ancash, han cumplido con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité?  
a) Si                                      b) No
3. ¿Se cumple con la constitución del comité, mediante acto resolutivo?  
a) Si                                      b) No
4. ¿La resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a cada uno de los miembros?  
a) Si                                      b) No
5. ¿El Comité conformado del SCI depende directamente del titular de la DIRESA Ancash?  
a) Si                                      b) No



14. ¿El titular de la DIRESA Ancash, dispone la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos, y asigna los recursos necesarios?

- a) Si                                      b) No

**EJECUCIÓN:**

15. ¿Las áreas, direcciones, o unidades orgánicas de la DIRESA Ancash, cumplen con implementar acciones para el cierre de brechas?

- a) Si                                      b) No

16. ¿El comité en coordinación con los equipos de trabajo realizan el seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo?

- a) Si                                      b) No

**EVALUACIÓN:**

17. ¿El comité elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo?

- a) Si                                      b) No

18. ¿El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones?

- a) Si                                      b) No

19. ¿El comité del control interno elabora el informe final de acuerdo a lo establecido?

- a) Si                                      b) No

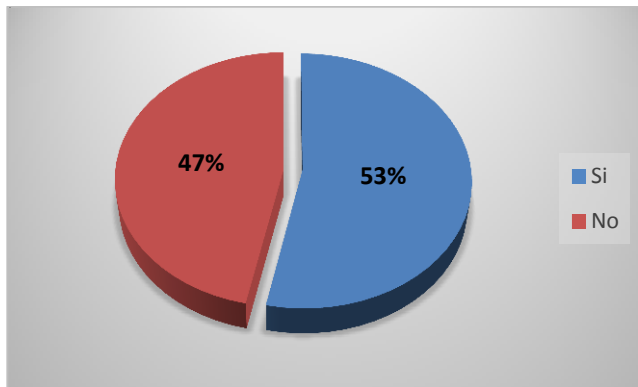
20. ¿El comité remite el informe final al titular de la DIRESA Ancash con el fin de garantizar la continuidad del control interno?

- a) Si                                      b) No

21. ¿El comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la DIRESA Ancash alcance el nivel de mejora continua?

- a) Si                                      b) No

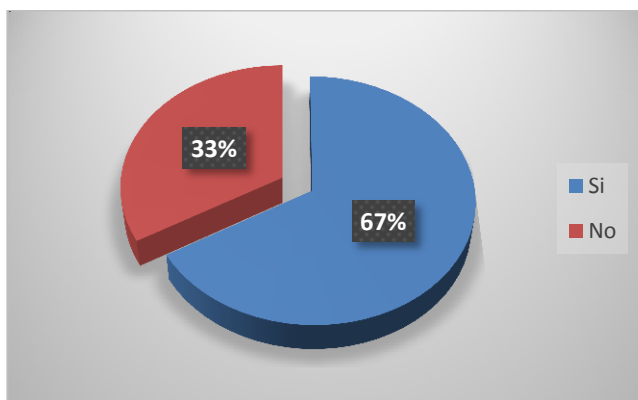
## Anexo 02:



**Figura 1:** Funcionarios de las DIRESA Ancash, cumplieron con la suscripción del acta de compromiso.

**Fuente:** Tabla 1.

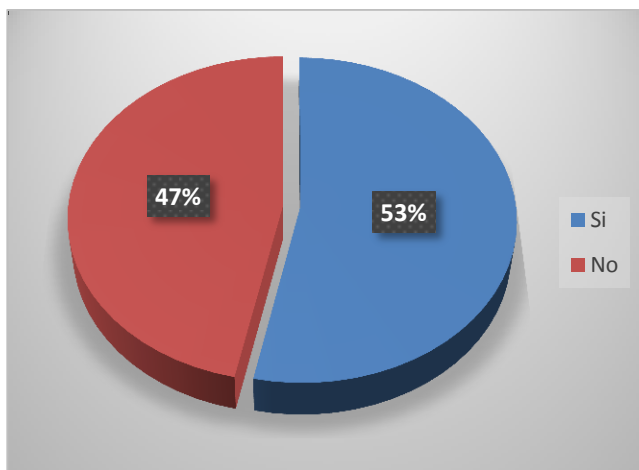
**Interpretación:** De lo detallado en la tabla 1, se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) manifestaron que los funcionarios de la DIRESA Ancash, han cumplido con suscripción del acta de compromiso de acuerdo a lo establecido, sin embargo el 47% (7), manifestaron que los funcionarios no cumplieron con la suscripción del acta de compromiso, de acuerdo a lo establecido.



**Figura 2:** Funcionarios de la DIRESA Ancash, han cumplido con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité.

**Fuente:** Tabla 2.

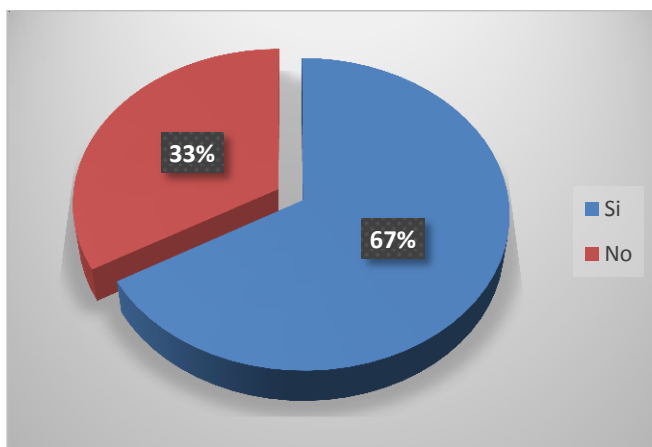
**Interpretación:** Según la tabla 2 se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 67% (10) manifestaron la necesidad e importancia de implementar el sistema de control interno, y de conformar el comité; del mismo modo el 33% (5) mencionaron que no se ha cumplido con manifestar la necesidad e importancia de implementar el SCI y de conformar el comité.



**Figura 3:** Constitución del comité, mediante acto resolutivo.

**Fuente:** Tabla 3.

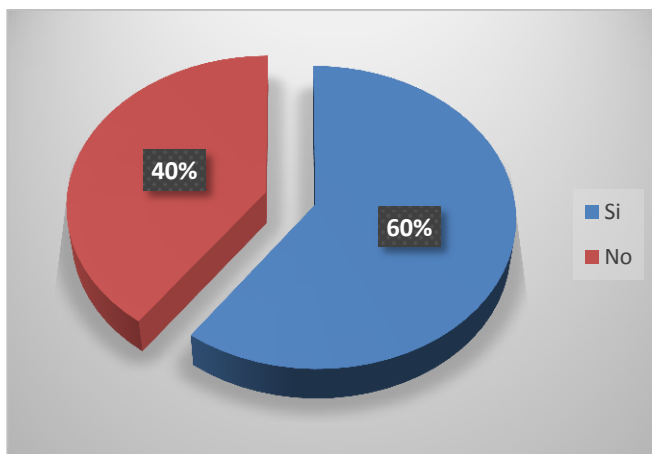
**Interpretación:** Se observa en la tabla 03, de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) dijeron que se cumplió con la conformación del comité mediante acto resolutivo, mientras que 47% (7) manifestaron que no se ha cumplido con la constitución del comité de acuerdo a la establecido y con acto resolutivo.



**Figura 4:** Resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a cada uno de los miembros.

**Fuente:** Tabla 4.

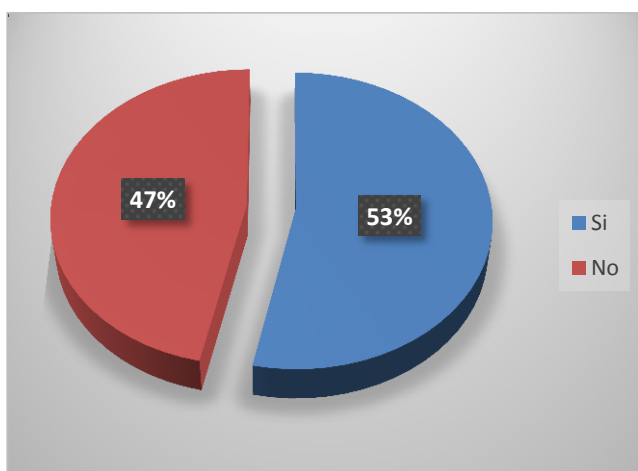
**Interpretación:** En la tabla 4 se aprecia que el 67% (10), mencionaron que la resolución de conformación del comité, hace referencia al cargo, funciones y rol que se asigna a cada uno de los miembros, mientras que el 33% (5), mencionaron lo contrario.



**Figura 5:** El Comité conformado del SCI depende directamente del titular de la DIRESA Ancash.

**Fuente:** Tabla 5.

**Interpretación:** Se observa que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 60% (9), afirmaron que el comité conformado del sistema de control interno, si depende directamente del Director Regional de Salud, mientras que el 40% (6), opinaron que no depende del Director Regional.

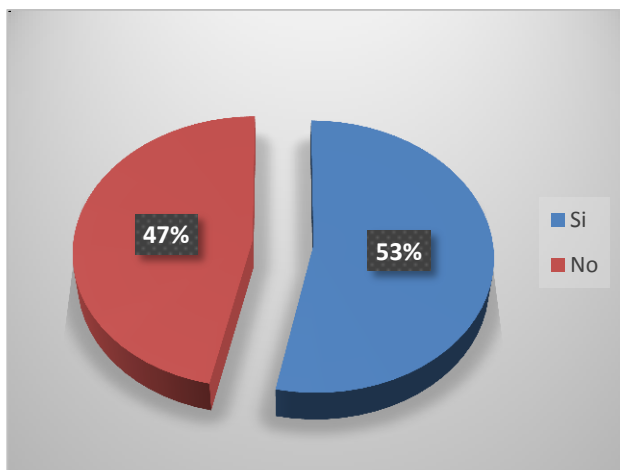


**Figura 6:** Plan de sensibilización y capacitación en control interno se realizó dentro de los plazos establecidos.

**Fuente:** Tabla 6.

**Interpretación:** En la tabla 06, se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) manifiestan que el plan de sensibilización y capacitación en el control interno se realizó en los plazos establecidos, estipulados dentro de la norma; mientras que el 47% indicaron lo contrario.

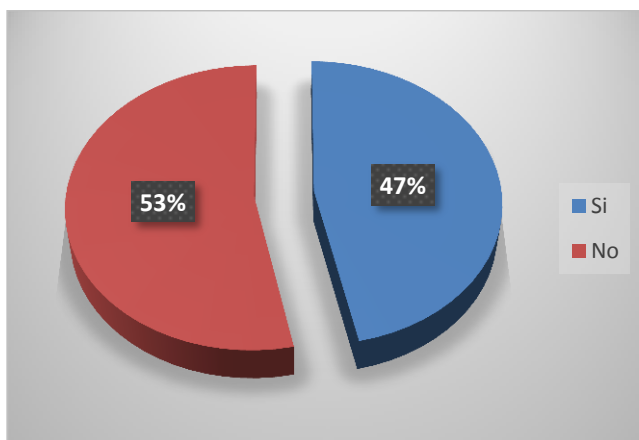




**Figura 7:** Funcionarios y los servidores públicos inmersos al SCI participaron en su totalidad de la sensibilización y capacitación.

**Fuente:** Tabla 7.

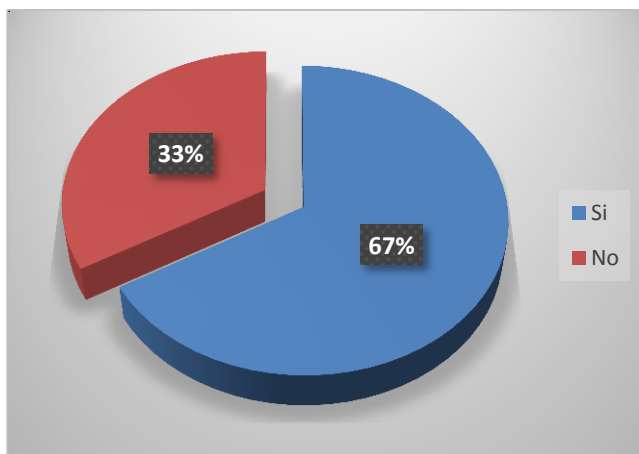
**Interpretación:** De acuerdo a lo apreciado en la tabla 7, se observa que el 53% (8) respondieron que todos los funcionarios involucrados participaron de la sensibilización y capacitación, asimismo, 47% opinaron lo contrario.



**Figura 8:** El Programa de trabajo del comité del SCI, ha previsto con los lineamientos y procedimientos.

**Fuente:** Tabla 8.

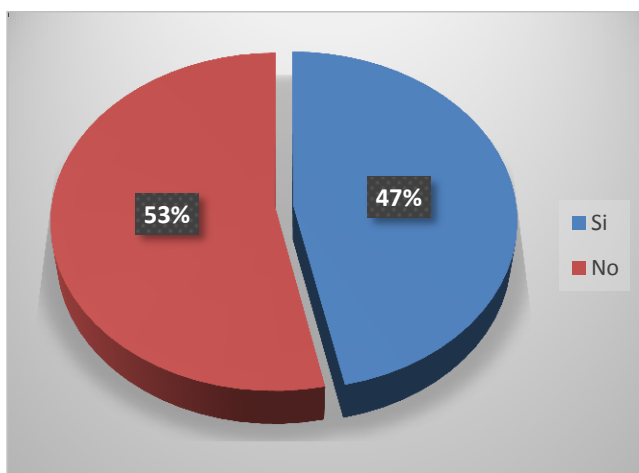
**Interpretación:** Se observa en la tabla 8, que los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 47% (7), afirmaron que el programa de trabajo, se ha previsto con los lineamientos y procedimientos establecidos, sin embargo, el 53% de los trabajadores, manifestaron que, dentro del programa de trabajo del comité del sistema de control interno, no se ha previsto con los lineamientos y procedimientos.



**Figura 9:** El titular de la Diresa Ancash cumplió con aprobar el programa de trabajo del SCI.

**Fuente:** Tabla 9.

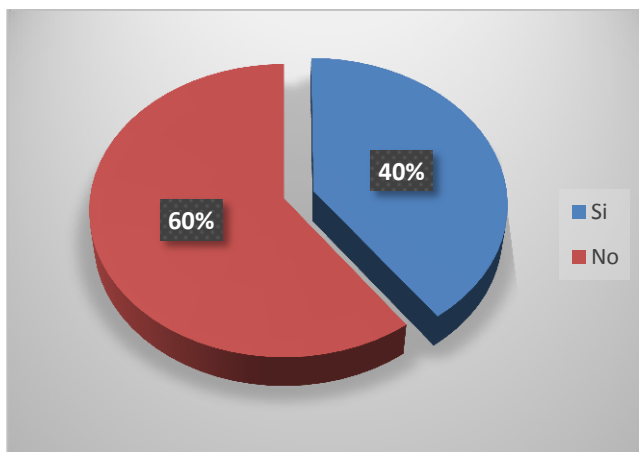
**Interpretación:** Se aprecia que los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 67% (10) manifestaron que el Director Regional de Salud, ha cumplido con aprobar el programa de trabajo del sistema de control interno, mientras que el 33% de los trabajadores (5) manifestaron lo contrario.



**Figura 10:** Se cumple con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI en la DIRESA Ancash.

**Fuente:** Tabla 10.

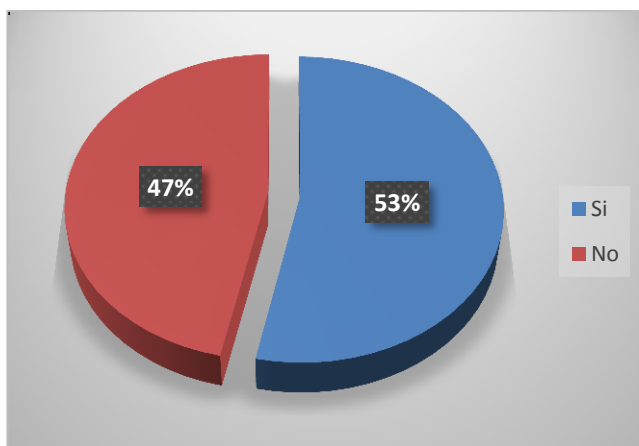
**Interpretación:** Según lo detallado en la tabla 10; del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 47% (7) manifestaron que se ha cumplido con realizar el informe de diagnóstico del estado situacional del SCI, sin embargo, el 53% (8) trabajadores, mencionaron que no se ha cumplido correctamente en realizar el diagnóstico, del estado situacional de sistema de control interno.



**Figura 11:** El comité responsable, funcionarios y coordinadores del OCI, presentaron el informe a la alta dirección.

**Fuente:** Tabla 11.

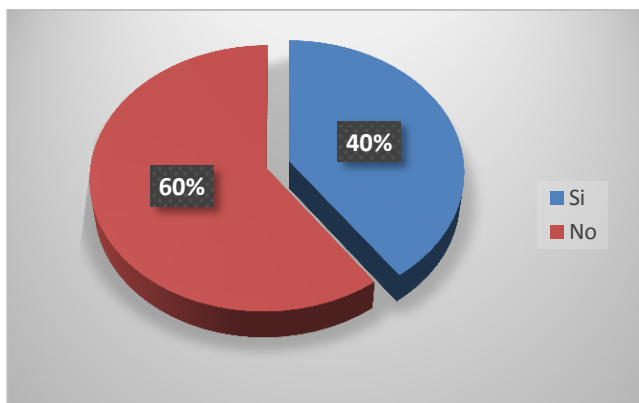
**Interpretación:** De la tabla 11 se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) mencionaron que el comité responsable, funcionarios y coordinadores de la OCI, presentaron el informe de diagnóstico a la alta dirección, sin embargo, el 60% (9) manifestaron que no se habría presentado el informe a la alta dirección.



**Figura 12:** La alta dirección dispuso la elaboración del Plan de trabajo para el cierre de brechas.

**Fuente:** Tabla 12.

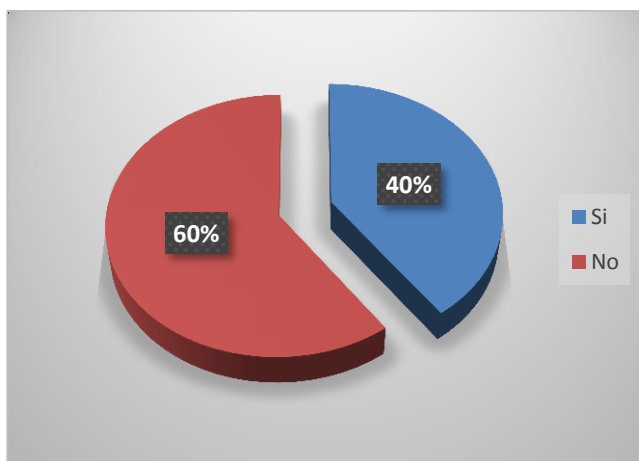
**Interpretación:** Según se detalla en la tabla 12, se observa que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) manifestaron que la alta dirección, sí dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas, así mismo el 47% (7) mencionaron, que la alta dirección no dispuso la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas.



**Figura 13:** Elaboración del plan de trabajo con base en los resultados del diagnóstico del SCI, con la finalidad de cerrar las brechas.

**Fuente:** Tabla 13.

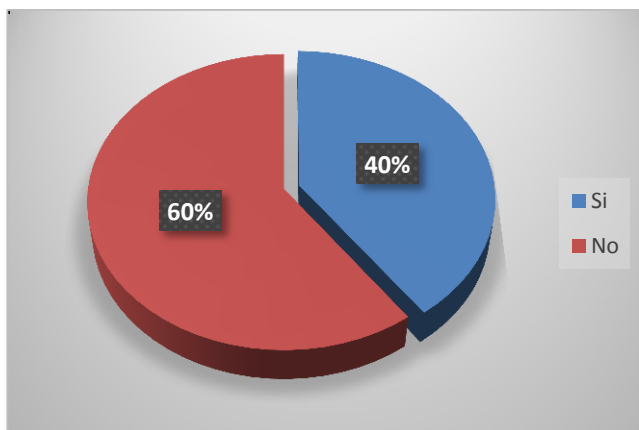
**Interpretación:** Se observa que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) manifestaron que, si se elaboró el plan de trabajo en base a los resultados del diagnóstico, sin embargo, el 60% de los trabajadores (9) manifestaron todo lo contrario.



**Figura 14:** El titular de la DIRES Ancash, dispone la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos, y asigna los recursos necesarios

**Fuente:** Tabla 14.

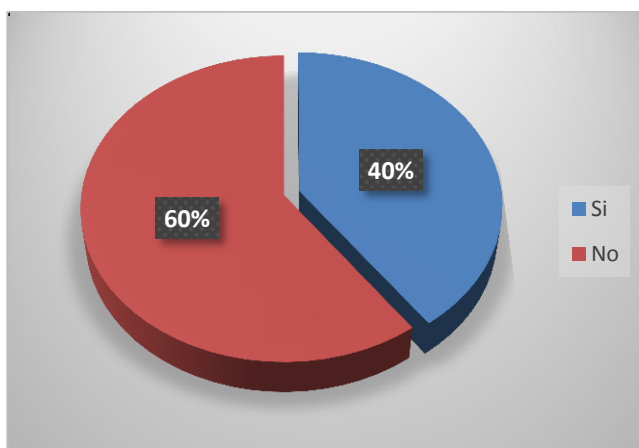
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 14, se observa que el 40% (6) de trabajadores manifestaron que el Director de la Dirección Regional de Salud, si dispuso la implementación del plan de trabajo, en los plazos establecidos y asignó los recursos necesarios; mientras que el 60% de los trabajadores, mencionaron que el Director Regional de Salud, no dispuso la implementación del plan en los plazos establecidos, ni asigno presupuesto o los recursos necesarios para tal fin.



**Figura 15:** Cumplen con implementar acciones para el cierre de brechas las áreas y direcciones de la DIRESA.

**Fuente:** Tabla 15.

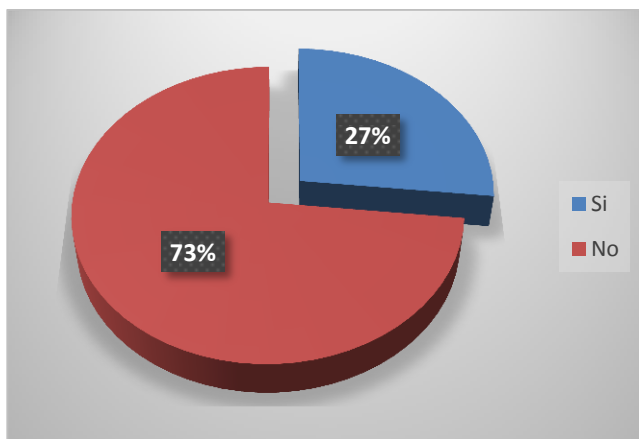
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 15 del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) manifestaron que las áreas y direcciones están cumpliendo con la implementación de acciones para el cierre de brechas, mientras que el 60% de los trabajadores, mencionaron que no se está implementando, acciones para el cierre de brechas.



**Figura 16:** El comité en coordinación con los equipos de trabajo realiza el seguimiento al cumplimiento del Plan de trabajo.

**Fuente:** Tabla 16.

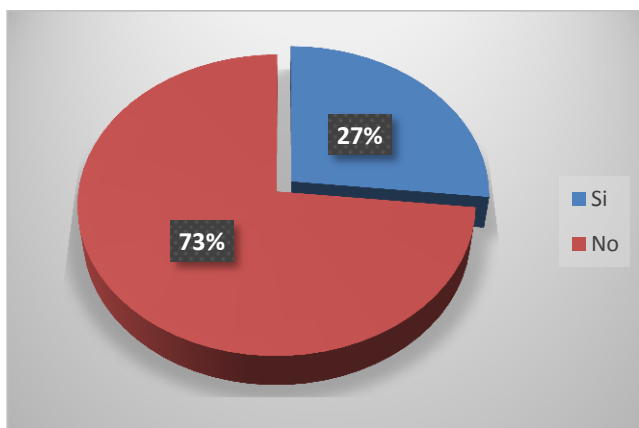
**Interpretación:** De la tabla 16, se aprecia que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) mencionaron que el comité en coordinación con el equipo de trabajo, si realizan el seguimiento para el cumplimiento del plan de trabajo, mientras que el 60% de los trabajadores mencionaron que el comité y su equipo de trabajo no realizan los seguimientos para el cumplimiento del plan de trabajo.



**Figura 17:** El comité elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa, y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo.

**Fuente:** Tabla 17.

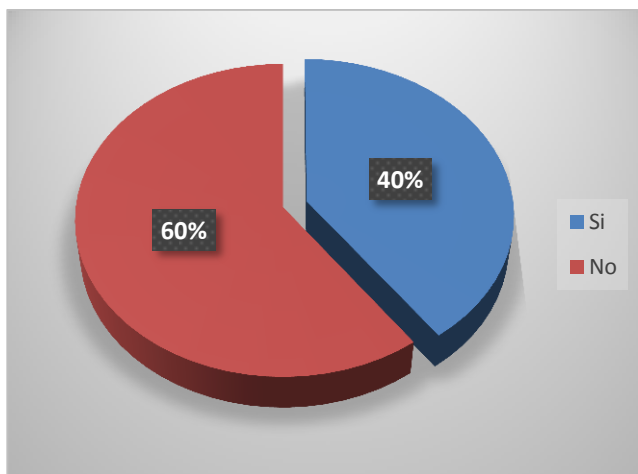
**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 17 del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 27% (4) de trabajadores mencionaron que el comité sí elabora el reporte de evaluación al término de cada etapa y el reporte de evaluación trimestral de la implementación del plan de trabajo; mientras que el 73% de los trabajadores mencionaron que el comité no elabora el reporte de evaluación trimestral.



**Figura 18:** El comité remite el informe final al titular de la DIRES Ancash, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones.

**Fuente:** Tabla 18

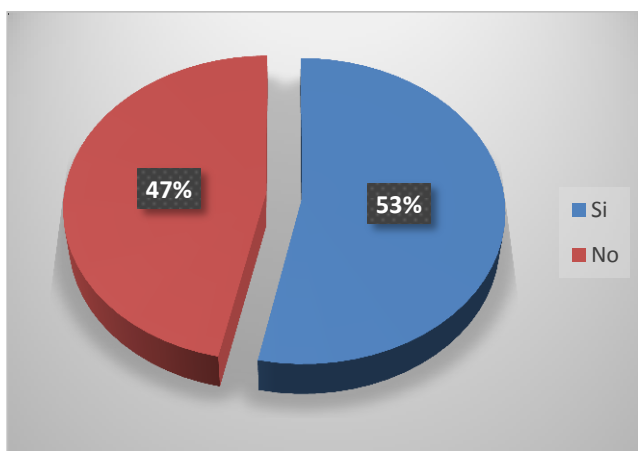
**Interpretación:** Según la tabla 18 se tiene que, del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 27% (4) de los trabajadores, mencionaron que el comité si remite el informe final al Director Regional de Salud, a fin de que tome conocimiento y disponga acciones; mientras que el 73% de los trabajadores opinaron que el comité, no remite el informe al Director.



**Figura 19:** El comité del control interno elabora el informe final de acuerdo a lo establecido.

**Fuente:** Tabla 19.

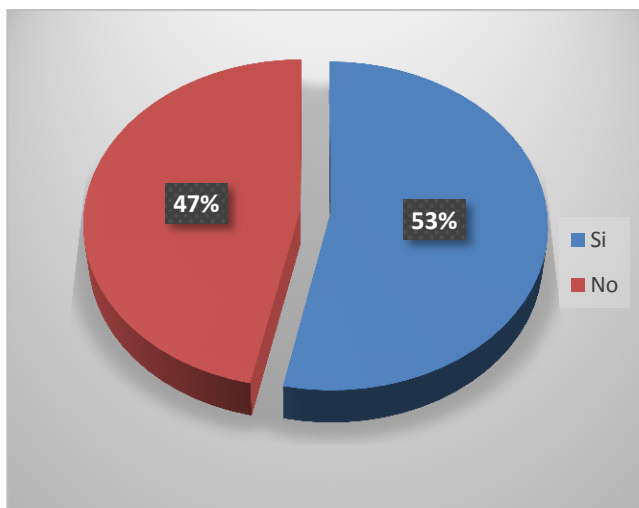
**Interpretación:** De la tabla 19 se obtiene que del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 40% (6) manifestaron que el comité de control interno si elabora el informe de acuerdo a lo establecido, mientras que el 60% de los trabajadores opinaron que el comité de control interno no elabora el informe de acuerdo a lo establecido.



**Figura 20:** El comité remite el informe final al titular de la DIRES Ancash con el fin de garantizar la continuidad del Control Interno.

**Fuente:** Tabla 20.

**Interpretación:** Según lo detallado en la tabla 20, del 100% de los trabajadores encuestados de la DIRESA, el 53% (8) de los trabajadores manifestaron que el comité de control interno remite el informe final al Director Regional de Salud, mientras que el 47% de los trabajadores mencionaron que el comité no entrega el informe final al titular con la finalidad de garantizar la continuidad del Control interno.



**Figura 21:** El comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la Diresa Ancash alcance el nivel de mejora continua.

**Fuente:** Tabla 21

**Interpretación:** Según lo detallado en la tabla 21, el 53% (8) de los trabajadores mencionaron que el comité retro alimenta de manera constante el proceso de implementación del SCI, a fin de que la DIRESA Ancash, alcance el nivel de mejora continua, mientras que el 47% mencionaron que el comité no hace la retro alimentación correctamente.