



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**EL SISTEMA DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA
DE RECURSOS HUMANOS, DE LA RED DE SALUD
HUAYLAS SUR, HUARAZ – 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**

AUTORA:

**LUNA SALVADOR, RITA EDELMIRA
ORCID: 0000-0003-2392-0355**

ASESOR:

**RUBINA LUCAS, FÉLIX
ORCID: 0000-0001-7265-874X**

HUARAZ – ANCASH- PERÚ

2019

TÍTULO DEL PROYECTO:

El Sistema de Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Red de Salud

Huaylas Sur, Huaraz – 2018

EQUIPO DE TRABAJO:

Autora:

Luna Salvador, Rita Edelmira

ORCID: 0000-0003-2392-0355

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Estudiante De
Pregrado, Huaraz, Perú

Asesor:

Rubina Lucas, Félix

ORCID: (0000-0001-7265-874X)

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De
Ciencias Contables, Financieras Y Administrativas, Escuela
Profesional De Contabilidad, Huaraz, Perú

Jurado

Salinas Rosales, Eladio Germán

ORCID: 0000-0002-6145-4976

Sáenz Melgarejo, Justina Maritza

ORCID: 0000-0001-7876-5992

Broncano Osorio, Nélica Rosario

ORCID: 0000-0003-4691-5436

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Salinas Rosales, Eladio Germán

ORCID: 0000-0002-6145-4976

Presidente

Sáenz Melgarejo, Justina Maritza

ORCID: 0000-0001-7876-5992

Miembro

Broncano Osorio, Nélide Rosario

ORCID: 0000-0003-4691-5436

Miembro

Rubina Lucas, Félix

ORCID: (0000-0001-7265-874X)

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su inmenso amor y sentir que me ha acompañado en todo momento, permitiéndome ser cada día más perseverante, ya que ha puesto en mí todo el saber, la fuerza y la voluntad para el avance de mi carrera profesional.

A mis docentes de la universidad, desde el primer ciclo, que nos forjaron a la carrera emprendida, por sus trabajos, orientaciones, paciencia y confianza brindada. A mis compañeros de estudio y a todas aquellas personas, que me brindaron su apoyo y confianza a lo largo de este tiempo.

DEDICATORIA

A mi querida madre Elena Salvador, por acompañarme en todo el proceso con sus atenciones y apoyo constante, a mi hijo y a mis hermanas en especial a mi hermana Georgina por su apoyo constante y porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia. A todas aquellas personas, que me brindaron su apoyo y confianza a lo largo de mi carrera Gracias.

RESUMEN

- La presente investigación Sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz- 2018, con el objetivo Conocer el Sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos; la investigación es descriptivo, cuantitativa, para su desarrollo se escogió una muestra de 10 trabajadores de la sede administrativa, a todo personal que laboran en el Área de Recursos Humanos, se aplicó un cuestionario de 18 preguntas, utilizando la técnica de encuesta. De los resultados se observa que no realizan control interno en las fases de planificación, ejecución y evaluación, en sus componentes cumplen con el custodio de registros contables en un 70% , de supervisión y monitoreo en 60% , no se realiza actividades de control gerencial; en el área de Recursos humanos se observa que la integración y armonía entre los trabajadores solo el 40% y el 60% no cumple con este proceso, no existe un ambiente laboral adecuado en relaciones y comunicaciones el 90% respondió negativamente, cumplen con la evaluación periódica del desempeño laboral del personal y el cronograma de pago de remuneraciones del personal en un 90%. Se concluye que, en la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, existen deficiencias con respecto al sistema de control interno en el área de Recursos Humanos.

Palabras clave: Control Interno, Recursos Humanos

ABSTRACT

The present investigation “Internal Control System in the Human Resources area of the Huaylas Sur Health Network” Huaraz 2018, with the objective of Knowing the Internal Control System in the Human Resources area; The research is descriptive, quantitative, for its development a sample of 10 workers from the administrative headquarters was chosen, a personal work that works in the Human Resources Area, an 18-question questionnaire was applied, using the survey technique. From the results it is observed that it does not perform internal control in the planning, execution and evaluation phases, in its components controlled by custody of accounting records in 70%, supervision and monitoring in 60%, it does not carry out management control activities; In the area of Human Resources, it is observed that the integration and harmony between workers alone 40% and 60% do not comply with this process, there is no adequate working environment in relations and communications, 90% responded negatively, affected with the evaluation periodic work performance of staff and the schedule of payment of staff salaries by 90%. It is concluded that the internal control actions have to be improved in order to contribute to optimize the procedures and strengthen the Human Resource.

Keywords: Human Resources, Internal Control.

Índice

Contenido	Página
Carátula.....	i
Título Del Proyecto.....	ii
Equipo De Trabajo:.....	iii
Jurado	iii
Hoja De Firma Del Jurado Y Asesor	Iv
Agradecimiento.....	V
Dedicatoria	Vi
Resumen	Vii
Abstract	Viii
Índice.....	ix
Índice De Tablas	x
Índice De Gráficos	xi
I. Introducción	11
II. Revisión Literaria	19
III. Hipótesis.....	49
IV. Metodología	49
4.1. Diseño de la Investigación.....	49
4.2. Población y Muestra.....	49
4.3. Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores.....	51
4.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos.....	53
4.5. Plan de análisis.....	53
4.6. Matriz de consistencia	53
4.7. Principios Éticos	55
V. Resultados	56
5.2. Análisis de Resultados	66
VI. Conclusiones	70
Referencias Bibliográficas:	71

Índice de Tablas

Contenido	Página
Tabla 1 Fase de Planificación.....	56
Tabla 2 Fase de Ejecución.....	56
Tabla 3 Fase de Evaluación.....	57
Tabla 4 Ambiente de Control	57
Tabla 5 Evaluación de Riesgo	58
Tabla 6 Custodio de Registros Contables.....	58
Tabla 7 Actividades de Control Gerencial	59
Tabla 8 Información y Comunicación.....	59
Tabla 9 Supervisión y Monitoreo	60
Tabla 10 Etapa de Programación	61
Tabla 11 Capacidades y Habilidades de Personal	61
Tabla 12 Selección de Personal	62
Tabla 13 Manejo Adecuado de Quejas y Reclamos de Personal.....	62
Tabla 14 Evaluación de Desempeño Laboral	63
Tabla 15 Cronograma de Pago de Remuneraciones	63
Tabla 16 Actividades de Integración y Armonía	64
Tabla 17 Ambiente Adecuado de Relaciones Laborales y Comunicación.....	59
Tabla 18 Prevención de Riesgos y Accidentes de Personal	65

Índice de Gráficos

Contenido	Página
Grafico N° 1 Fase De Planificacion	80
Grafico N° 2 Fase De Ejecucion	81
Grafico N° 3 Fase De Evaluacion	82
Grafico N° 4 Ambiente De Control.....	83
Grafico N° 5 Evaluacion De Riesgo	84
Grafico N° 6 Adecuado Custodio De Documentos Contables	85
Grafico N° 7 Actividades De Control Gerencial	86
Grafico N° 8 Información y Comunicación.....	87
Grafico N° 9 Supervision Y Monitoreo.....	88
Grafico N° 10 Programacion De Recursos Humanos	89
Grafico N° 11 Mejora De Capacidades Y Habilidades	90
Grafico N° 12 Selección De Personal Idoneo Para Cubrir Plazas Vacantes	91
Grafico N° 13 Manerjo Adecuado de Quejas de los Trabajadores	92
Grafico N° 14 Evaluacion Periodica De Desempeño Laboral.....	93
Grafico N° 15 Cumple El Cronograma De Pago De Remuneraciones	94
Grafico N° 16 Integracion Y Armonia Entre Los Trabajadores	95
Grafico N° 17 Ambiente Adecuado De Relaciones Laborales Y Comunicaciones...	96
Grafico N° 18 Prevencion Y Control De Riesgos De Accidentes	97

Introducción

El sistema del control interno alcanza a todos los trabajadores de una entidad de los distintos niveles en que éstos actúen, el Estado a través de las entidades públicas están obligadas a realizar el control interno en las oficinas de los Recursos humanos, se entiende como una función directiva dirigida a alcanzar la eficiencia y productividad en el puesto de trabajo; en el área de personal, son consideradas como un eje transversal que cruza todos los sistemas administrativos de las diferentes entidades del Estado. No podemos dejar de reconocer que el control interno son parte de líneas estratégicas más importantes de la ejecución de los objetivos de Estado, así como también, políticas públicas constituyendo un medio para la satisfacción de las necesidades de los recursos humanos que son la razón de ser de cualquier administración pública, cuya finalidad es contratar servicios de personal de la mejor calidad y de manera oportuna.

La importancia del Control Interno radica en las acciones que se desarrollan de acuerdo a los procedimientos programados con autorización y aprobación de la alta dirección, así como la verificación y evaluación que se debe efectuar al personal para medir su desempeño en el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo al perfil solicitado por las diversas áreas administrativas para lograr objetivos, metas y mejorar la gestión. En las diferentes actividades que ejecutan en la Red de Salud Huaylas Sur, es notorio la deficiencia del control interno en algunas áreas de la oficina de recursos humanos.

Con Resolución de la Contraloría N.º 004-2017-CG se aprueba la "Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado",

estableciéndose que las entidades deben implementar el Sistema de Control Interno (SCI), y posteriormente emitir un informe con los resultados de la implementación, producto de su autoevaluación.

Dentro de las operaciones o la información a producir, es muy importante definir y desarrollar los procedimientos de los diferentes momentos de la capacitación de personal. Los diferentes momentos que se deben reconocer para desarrollar los procesos en todos los niveles que son inevitables, se refieren a la capacitación y evaluación del desempeño para un apropiado cumplimiento de funciones

Es necesario describir los controles a fin de poder contar con el personal idóneo en las diferentes áreas administrativas y minimizar los procesos y posibilidad de error en las diferentes labores administrativas que se desarrollan en la Red de Salud Huaylas Sur. Los controles anteriores son los que deben cuidarse más porque son fuentes de riesgo, ya que, si uno de ellos no se cumple, puede incurrirse en incompetencia en la administración pública, incumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Los controles son acogidos por la organización para mantener sus activos seguros, promover la eficiencia, garantizar la fiabilidad de la información económica y financiera y cumplir con las leyes y regulaciones que abarcan a las entidades públicas.

En este sentido, el presente trabajo de investigación cuyo título es: “Sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur” Huaraz 2018, tiene como objetivo describir el sistema de Control interno en el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2018; Por lo expresado anteriormente, el enunciado del problema de investigación es lo siguiente: ¿Cómo es

el sistema del Control Interno en el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018?

Para poder dar respuesta al problema, he planteado el siguiente Objetivo General:

Conocer el sistema del Control interno en el área de Recursos Humanos de la Red de salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Para conseguir el objetivo general, he planteado los siguientes objetivos específicos:

Evaluar el sistema del control interno en la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Describir el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Así mismo dentro del marco teórico conceptual se desarrolla los antecedentes internacionales, nacionales y locales referente al trabajo de investigación, dentro de las bases teóricas de la investigación se desarrolló también la descripción del sistema de control interno, los componentes del control interno, características del control interno en los recursos humanos. seguidamente en la hipótesis el título planteado dentro del trabajo y finalmente en la metodología se ha desarrollado sobre el tipo de investigación, nivel de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra.

El desarrollo del presente trabajo se justifica para considerar que el control interno, actúe como detectar y analizar las deficiencias que se presenten en la funcionabilidad de la oficina de recursos humanos y para el mejoramiento sustancial de toda la unidad de recursos humanos, que a su vez mejoraría el buen desempeño y la productividad de los servidores de las diversas áreas que atienden usuarios internos y externos del ámbito de la jurisdicción de la Red de Salud Huaylas Sur, lo que

también conllevaría a tener un buen clima laboral, identificación institucional y porque no decirlo el pleno desarrollo de los todos los servidores. Con esta investigación se pretende conseguir un mejor control interno en los procesos de Recursos Humanos, de una manera eficiente, mejorando así el servicio que ofrecen el personal de la Red de Salud Huaylas Sur

Planteamiento de la investigación

Planteamiento del problema

a) Caracterización del problema

Diversos son los problemas en el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, los que contribuyen para que desde su creación hasta la fecha no haya avanzado en su gestión, siendo en algunos de ellos la deficiencia del control interno en los procedimientos administrativos que realiza la oficina de recursos humanos como por ejemplo en contratación y movimiento de personal, en este aspecto es notorio que debido a la intromisión política de la región existe con mucha frecuencia cambio constante de personal sin concurso y control previo, retrasando de esta manera las actividades cotidianas como el pago de personal y demás trámites administrativos concernientes a recursos humanos, además que la Red de salud Huaylas Sur como unidad ejecutora maneja a su cargo diferentes modalidades de contrato de personal entre ellos Régimen 276, 1057 CAS, Terceros, Contratos temporales de remplazo de funcionario y estos a la vez con diferentes regímenes remunerativos como 276, 1153, RO, RDR, CAS Funcionarios e incentivos como productividad, etc.

También existen servidores nombrados con diferentes cargos funcionales como son asistenciales y administrativos, pero que estos en la realidad no cumplen funciones como tal ya que por el movimiento de personal algunos asistenciales hacen labor administrativa, pero son remunerados como asistenciales y viceversa, por tal razón los servidores laboran sin tener una misión clara y la mayoría no se comprometen con el desarrollo de la entidad , a esto se suma que los documentos de gestión están obsoletas ya que desde los entes superiores como el Gobierno Regional, y la Dirección Regional de Salud no cuentan con documentos de Gestión actualizados, menos con los documentos que el SERVIR está implementando con la nueva norma, al contrario los funcionarios del gobierno regional son quienes se oponen al avance de los mismos para mantener el privilegio del manejo de recursos humanos desde allí y así seguir ubicando a sus “allegados” por ende la Red de Salud Huaylas Sur no será la excepción de continuar con mucha deficiencia en lo que respecta al control interno en la oficina de Recursos Humanos y continúa así el desorden, afectando a la población más vulnerable nos referimos a los pacientes que acceden a los servicios de salud. No obstante la Unidad de Recursos humanos de la Red de Salud Huaylas sur también carece de personal capacitado en el área ya que no se encuentra implementado con sus sub sistemas que exige la última norma SERVIR por el mismo hecho que no cuenta con sus documentos de gestión actualizado como se mencionó en el párrafo anterior, simplemente cuenta con algunas áreas y estas incompletas en algunas casos con un solo personal que se encarga de múltiples funciones a este agregada que no es su perfil para el manejo adecuado en el área por ejemplo en el área de remuneraciones un técnico en enfermería , una secretaria en el área de selección de personal, así sucesivamente personal contratado sin perfil que no

cumple sus funciones de acuerdo al MOF, el mismo que no establece funciones reales de acuerdo a perfiles de puesto, personas trabajando a la oferta y demanda y a su manera como le parece sin ningún control en sus funciones ni evaluación de indicadores de metas, por ende se generan deudas sociales a los servidores y procesos judiciales de medidas cautelares por desnaturalización de contratos de personal y otros.

Todas estas dificultades se presentan por falta de un sistema de control interno en el área de Recursos Humanos, incumplimiento de objetivos del control interno, proveer lineamientos y herramientas a las entidades del estado de parte de los gobiernos regionales y la DIRESA, ya que estos deben promover la aplicación de una estructura de control interno y dar más énfasis a las oficinas de Recursos Humanos porque el Recurso Humano es el potencial de toda entidad o empresa para salir adelante; por ello como titular del pliego deben velar por el adecuado cumplimiento de las funciones, mantener y perfeccionar el sistema de medidas de control de la entidad y mantener valores éticos. En el área de Recursos Humanos de la Red de salud Huaylas sur se incumplen con la seguridad del trabajador, el control del ambiente, ontología de la dirección, administración estratégica, estructura organizacional, evaluación de riesgo, identificación, valoración y respuesta de riesgos, actividades de control gerencial, evaluación de desempeños reales, seguimiento de resultados, existiendo demasiadas incongruencias en el área de recursos humanos debido a que el personal no es eficiente por sus múltiples funciones o en algunos casos no se involucra con el trabajo, y en otros casos desconoce las funciones del cargo.

Por razones expuestas y analizadas se propuso el siguiente problema de investigación:

b) Enunciado del problema

¿Cómo es el sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos, de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018?

2.2. Objetivos de la investigación

2.2.1. Objetivo General

Conocer el sistema de Control Interno en el área de Recursos Humanos de la Red de salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

2.2.2. Objetivos Específicos

- 1) Evaluar el sistema de control interno de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.
- 2) Describir el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

2.2.3. Justificación de la investigación

Debido a la importancia del problema existente respecto al deficiente Control interno en la oficina de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, es de muchos años atrás y siendo un tema de interés de todas las Redes de Salud, es considerado un problema crítico y de alto riesgo de corrupción, siendo uno de los problemas centrales en la gestión pública. Los Recursos Humanos del Sector público

son parte importante de las entidades públicas relacionadas con desarrollo del País, la modernización de la Gestión del estado, la lucha contra la corrupción y la simplificación administrativa. Existe la necesidad de analizar y mejorar los controles y procedimientos de gestión con la finalidad de hacer uso adecuado de los fondos públicos del Estado, en beneficio de los usuarios. Como también, las debilidades del sistema de control interno y los procedimientos de gestión, identificando las causas que los preparan; desde el punto de vista teórico y práctico se deben corregir y mejorar las deficiencias encontradas, asegurando la eficiencia de los servicios que se presta a la población favorecida. Sobre el singular, la investigación se justifica porque el sistema del control interno debe ser eficiente se debe considerar que el control interno, actúe como detectar y analizar las deficiencias que se presenten en la funcionabilidad de la oficina de recursos humanos y para el mejoramiento sustancial de toda la unidad de recursos humanos, que a su vez mejoraría el buen desempeño y la productividad de los servidores de las diversas áreas que atienden usuarios internos y externos del ámbito de la jurisdicción de la Red de Salud Huaylas Sur, que también conllevaría a tener un buen clima laboral, identificación institucional y porque no decirlo el pleno desarrollo de los todos los servidores. El desarrollo del presente trabajo se justifica para considerar que el control interno, actúe como detectar y analizar las deficiencias que se presenten en la funcionabilidad de la oficina de recursos humanos y para el mejoramiento sustancial de toda la unidad de recursos humanos, que a su vez mejoraría el buen desempeño y la productividad de los servidores de las diversas áreas que atienden usuarios internos y externos del ámbito de la jurisdicción de la Red de Salud Huaylas Sur, lo que también conllevaría a tener un buen clima laboral, identificación institucional y porque no decirlo el pleno desarrollo de los todos los servidores. Con esta investigación se pretende conseguir un mejor control interno en

los procesos de Recursos Humanos, de una manera eficiente, mejorando así el servicio que ofrecen el personal de la Red de Salud Huaylas Sur

Finalmente, este proyecto se justifica porque servirá de modelo para otros estudios similares en otras entidades ya sean públicas o privadas que brindan similares servicios al público, en la provincia de Huaraz o en otros ámbitos de la Región Ancash.

REVISION LITERARIA

2.1. Antecedentes

Internacionales

Cuaresma, M. & Lara, R. & Rafael, J. (2018) Su tesis titulado Recursos Humanos: El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos como factor de éxito en las organizaciones- Nicaragua, está enfocado a la temática de los recursos humanos, específicamente al proceso de reclutamiento y selección de personal. En este trabajo se utilizó la investigación documental, recopilando información de libros especializados, asimismo, se hizo uso de las normas APA, Sexta Edición. El objetivo general del trabajo fue determinar la importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal de recursos humanos como un factor de éxito en las organizaciones. El informe se desarrolla a través de tres capítulos, identificando en el primero las fuentes y medios de reclutamiento que utilizan las organizaciones para atraer a los candidatos a ocupar un puesto, seguidamente identificaremos las técnicas que se utilizan en el proceso de selección de personal con el fin de elegir a la persona idónea en el puesto requerido. Una vez reclutado y seleccionado el personal que ocupara la vacante,

en el último capítulo describiremos los elementos principales que se llevan a cabo en el proceso de contratación de personal, con la finalidad que el colaborador de nuevo ingreso se inserte en la organización y adapte en el menor tiempo posible.

Zhapa, E. & Sánchez, E. (2017) En su tesis titulado Diseño del Sistema de Control Interno para el Comercial T.V. Electrodomésticos de la Ciudad de Loja, se relaciona con el Diseño del Sistema de Control Interno para una empresa privada domiciliada en la ciudad de Loja –Ecuador; empresa dedicada a la venta de electrodomésticos de alta calidad para todo tipo de clientes. En su primer objetivo específico al comercial se planteó trazar procedimientos de control interno con enfoque financiero que permitan salvaguardar los recursos, así como comprobar la exactitud y veracidad de la información financiera y administrativa. Este objetivo se cumplió con un dialogo que tuvieron los autores con la gerente y la contadora, para conocer en forma general si se aplica control interno, si cumplen con la normativa vigente y la gestión, para lograr excelente rentabilidad. Para el cumplimiento del segundo objetivo, es decir plantear procedimientos de orden administrativo y financiero que garanticen el logro de los objetivos empresariales. Se propuso un proyecto del Sistema de Control Interno, el mismo que ayudará al incremento de las actividades comerciales. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones orientadas a dar una guía a la gerente para el mejoramiento de la entidad.

Hernández, Y. & Lara, E. (2016) En su tesis Propuesta del diseño de un manual de control interno contable del área de inventario de suministros para aves en la empresa Pollo Lara, ubicada en el municipio de Nandasmo, departamento de Masaya durante el II semestre del año 2016, ha sido realizada

con el objetivo de elaborar una propuesta de diseño de un manual de control interno contable en la empresa Pollos Lara, en el área de inventario de suministros para aves, que contribuya a la productividad y rentabilidad de la misma, fue de tipo descriptivo, se utilizó la técnica de la encuesta, con un cuestionario aplicada a los trabajadores que se utilizó como muestra, Por lo cual, se realizó un diagnóstico encontrándose que en el área de inventario de suministros no cuenta con un manual de control interno contable formal, sin embargo, se pudo observar que se toman algunas medidas de control, pero estas no están escritas. La propuesta del manual será del conocimiento de todos los trabajadores, con el fin de que su aplicación intervenga de forma eficiente y eficaz los procedimientos, registros y protección de los inventarios de suministros, además el contenido del manual será de utilidad durante el desarrollo de las actividades propias del inventario, todo esto con el fin de fortalecer el funcionamiento y alcanzar sus objetivos planteados.

Pilataxi, Criollo C. (2015), en su trabajo de investigación titulado “Control interno y gestión de talento humano en la unidad educativa bilingüe de la ciudad de Ambato- Ecuador” realizó el estudio con el objetivo de analizar el control interno y la gestión de talento humano, el trabajo de investigación es descriptiva con Diseño no experimental, tipo de enfoque cuantitativo, la técnica utilizada para el estudio es mediante las encuestas con el instrumento del cuestionario, también usó las fichas de observación. Población 67 trabajadores del área administrativa y académico 14 personas del área administrativa y del área académica 52 personas. En los resultados concluye que el control interno en la gestión del talento humano es ineficiente, los equipos auditores conformados por

la institución no conocen los parámetros de la evaluación de desempeño profesional además no cuenta con un plan de capacitación.

Gonzales, J.& Rodríguez, M.& Moreno, L. (2014) En su tesis Caracterización de la gestión estratégica de las grandes empresas del Valle de Sugamuxi del departamento de Boyacá, Colombia, presentan como objetivo la caracterización estratégica de gestión de las TIC, realizada en veinte empresas que conforman el Valle de Sugamuxi, en el departamento de Boyacá, Colombia. El método de estudio utilizado en la investigación fue descriptivo-explicativo. Como técnica estadística se trabajó el análisis descriptivo (frecuencias y tablas de contingencia), con el propósito de localizar variables importantes y su incidencia en la gestión estratégica de las empresas. El mecanismo de recolección de información, adaptado a los gerentes de las compañías, fue la encuesta estructurada con base en el modelo aplicado por el Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE) y la Universidad Veracruzana de México. Para el diseño muestral se utilizó el censo. Sobre la investigación se puede decir que las empresas aplican relativamente la planeación estratégica; así mismo, Por otro lado, se reconoció que existe una mediana aplicación de políticas de recursos humanos y la mayoría se encuentra en la etapa de procesos de certificación de calidad.

Cuesta, A. (2013). En su tesis Gestión De Recursos Humanos Y del Conocimiento: Una Tecnología De Diagnóstico, Planificación Control De Gestión Estratégica; el objetivo del artículo es argumentar un modelo integrado de gestión de recursos humanos y del conocimiento, que se fundamenta en una concepción integradora de la gestión de ambas variables a la vez que incorpora una estrategia organizacional, considerando la correspondiente tecnología para su aplicación práctica, comprendiendo el diagnóstico, la proyección y el control estratégico del

desempeño de esa gestión. Su método y nivel de investigación fue cualitativo y descriptivo, la población muestral estuvo conformado por 09 módulos, Se concluye la importancia de considerar modelos conceptuales de gestión humana o de gestión de recursos humanos con una figura estratégica y su relevancia práctica en la gestión empresarial, considerando el contexto de la globalización en la sociedad actual que atribuye aumentar los niveles de competitividad.

Contreras, F.& Díaz, J. (2013) En su tesis Control interno en la Universidad Pública Venezolana. Caso Universidad Del Zulia (LUZ) planteo en su objetivo de la presente investigación analizar el control interno en la administración financiera de la Universidad del Zulia (LUZ). La metodología es descriptiva con un diseño no experimental, transaccional, de campo. La población estuvo constituida por las veintiocho (28) dependencias de la administración desconcentrada. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, la confiabilidad se calculó por el coeficiente de Cron Bach, resultando un índice de 0.933. Se encontró que, en las dependencias de LUZ, se utilizan básicamente los controles a priori y concurrente, no así el control a posterior, en el cual se observó cierta dificultad en la aplicación. Adicionalmente, falta supervisión para el cumplimiento de normas y procedimientos, de conciliaciones periódicas entre los departamentos, para medir la efectividad de los resultados y de toma de medidas correctivas. Igualmente, ausencia de retroalimentación de los entes superiores. Se concluye que el control interno, no presenta el grado de cumplimiento requerido por la institución, con lo cual se desaprovecha no solo la oportunidad de mejorar procesos y aumentar la eficiencia organizacional, sino, incluso el controlar de mejor manera los recursos presupuestarios y financieros de la gestión universitaria.

Nacionales:

Abasolo, J. (2018). En su tesis titulado los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú. Caso: organismo nacional de sanidad pesquera (sanipes) - Paita, 2018, El objetivo de la presente investigación fue determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) –Paita, la metodología de la investigación fue tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, bibliográfico, documental y de caso. Utilizó la técnica de la encuesta, entrevista. Para el recojo de información hizo uso de un instrumento de recolección de datos a manera de cuestionario pre estructurado con 23 preguntas dirigidas a dar respuesta a los objetivos específicos planteados, para la obtención de los siguientes resultados: En antecedentes teóricos recopilados se concluye que se debe aplicar herramientas de control interno realizando acciones, actividades, planes, políticas, normas, procedimientos acordes a la normativa técnica de la contraloría. Respecto a los resultados del caso el SANIPES realiza su cuadro de requerimiento de personal en base a su Reglamento de Organización y Funciones(ROF), brinda exámenes médicos ocupacionales también los elementos de protección (EPP) a la vez debe adecuar un Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), mejorar y difundir el programa de entrenamiento y capacitación del personal acorde al crecimiento del personal y culminar con la implementación del Sistema de Control Interno y del Régimen del Servicio Civil para ser eficientes y eficaces en el cumplimiento de las metas institucionales del área de recursos humanos en pro de la satisfacción del administrado y/o usuario.

Jacho, Y. (2018). En su tesis Caracterización de control interno en la gestión de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad distrital de san Antón provincia de Azángaro – puno, 2018, La investigación planteada tiene como objetivo principal describir las características del control interno que permita una adecuada gestión de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Antón Provincia de Azángaro – Puno 2018. Se ha desarrollado aplicando la metodología de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo, no experimental de corte transversal, como universo se tomó a la Municipalidad Distrital de San Antón y como muestra a 25 personas, entre los funcionarios y trabajadores de la entidad, el instrumento utilizado, para el recojo de la información se aplicó un cuestionario estructurado de 17 preguntas, concluyeron que los componentes de control interno no generan una sinergia y por tanto no forman un sistema integrado que responda de una manera dinámica a las circunstancias cambiantes y exigentes del entorno, como consecuencia la mala gestión en la administración Pública

Yapú, V. (2018) En su tesis Caracterización del control interno de entidades educativas públicas del Perú, con jornada escolar completa caso: colegio emblemático varones de Huancané 2017. El Trabajo lo realizó de forma expresiva, bibliográfica, documental y de caso, para recopilar la solicitud utilizó como instrumento fichas bibliográficas y por lo tanto la encuesta de consultas fueron cerradas, adquiriendo los resultados en cuanto a los antecedentes, el acompañamiento se obtuvo posteriormente; que la mayoría de los autores que se evaluaron coinciden en que un falta de control interno suficiente por lo tanto es deficiente en los establecimientos abiertos cuando todo está dicho, creando una utilización derrochadora de activos beneficiosos en estas organizaciones; por lo tanto, se establece que deben esforzarse por actualizar los

sistemas de control interno satisfactorios a la primera oportunidad. En cuanto a la entidad del caso, en la cual se descubrió que la organización instructiva con jornada escolar completa, Colegio Emblemático varones de Huancané, no tiene implementado su sistema de control interno. En consecuencia, la organización del caso no está en condiciones de que pueda cumplir sus objetivos y destinos institucionales a mediano y largo plazo. Por último, se concluye que, si los establecimientos educativos ejecutan e implementan legítimamente un sistema de control interno, esto permitirá que estas entidades educativas logren sus objetivos institucionales, y, por lo tanto, estarán en una situación para ofrecer una educación con jornada escolar completa de calidad.

De los Reyes, M. (2018). En su tesis Caracterización del control interno de la oficina ejecutiva de logística y servicios auxiliares del gobierno regional de Tacna, 2017. El objetivo general de la investigación fue describir las características del control interno de la oficina Ejecutiva de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tacna, 2017; se empleó la metodología de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transaccional descriptivo, para la toma de la muestra se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, se tomó una muestra conformada por 20 servidores de la referida oficina. Conclusión: Según los resultados favorables obtenidos en nuestra investigación, se concluyeron en términos generales, que en la oficina Ejecutiva de Logística y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Tacna, 2017; se cumple la aplicación de los Componentes de Control Interno de manera positiva, lo cual repercutió en el logro de los objetivos institucionales, en concordancia con el marco teórico conceptual publicado por la Contraloría General de la República.

Casco, A. (2018). En su Tesis Caracterización del control interno administrativo del sector micro finanzas del Perú: caso la caja Arequipa - Arequipa, 2018. El presente trabajo tuvo como principal objetivo Describir las principales características del control interno. El nivel de investigación corresponde a una investigación descriptiva. Siendo el tipo de investigación descriptiva, pues se basa en una investigación bibliográfica, documental y de campo, utilizando un diseño no experimental – descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta, como instrumento la recolección de información bibliográfica y el cuestionario está estructurado con preguntas relacionadas a la investigación, obteniendo como principales resultados los siguientes: Respecto a la revisión bibliográfica: Las micro financieras del Perú, deben asegurar la continuidad del negocio , medir el riesgo operacional. Respecto a la aplicación del caso: Adecuado control interno administrativo, involucrar y asegurar la captación al 100% de los nuevos procedimientos. Finalmente se concluye que: Las entidades financieras y micro financieras del Perú mantienen un buen control interno administrativo, aplicando normas y procedimientos en sus operaciones.

La Torre, D. (2018). El presente trabajo de investigación titulado Caracterización del control interno y su influencia en el área de recursos humanos del instituto de educación superior tecnológico público Oxapampa, 2018, tuvo como objetivo general: Determinar y describir las Características del Control Interno y su Influencia en el Área de Recursos Humanos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Oxapampa, 2018; la investigación desarrollada fue de diseño no experimental descriptivo, para el recojo de información se utilizó fichas bibliográficas, para el estudio de campo se utilizó la técnica de la encuesta la que contaba de 20 preguntas, fueron tomadas al personal del Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público Oxapampa. Las encuestas fueron trabajadas en la estadística y gráfica, las conclusiones. las conclusiones de los objetivos específicos desarrollados esta descrito los componentes del control interno, la influencia del de las acciones de los trabajadores de la institución y su desconocimiento del control interno por ultimo un análisis del contexto actual del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Oxapampa.

Zuta, S. (2017). En su tesis titulado Incidencia del control interno gubernamental en la mejora del área de recursos humanos de la municipalidad distrital de San Rafael, 2016, El objetivo principal de esta investigación radica en Evaluar la incidencia del control interno gubernamental en la mejora del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Rafael, 2016. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, correlacional con enfoque (cualitativo), considerada como investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos sustentada por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información. Los resultados y el análisis de la investigación demostraron que existe una inadecuada aplicación del control interno en el área de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de San Rafael. Las conclusiones se resumirían en la necesidad de aplicar correctamente el control interno.

Trujillo A. (2017) en su tesis titulada: “Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Ímpetu Editorial S.R.L Distrito de Callería, Pucallpa 2016” en la que concluye que: La auditoría de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. Los informes sobre eficacia y eficiencia de las actividades y operaciones del personal se relacionan

significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. Los informes de control interno sobre la eficiencia en el desempeño del personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. Las aplicaciones de los correctivos de manera oportuna se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. La evaluación de las fallas en el reclutamiento, selección, adiestramiento y desarrollo personal se relacionan significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. El sistema de comunicación interpersonal se relaciona significativamente con el logro de los objetivos de la Empresa Imprenta IMPETU Editorial S.R.L. de Pucallpa. (p.78)

Herrera, T, (2017). En su tesis Los mecanismos del control interno en el área de tesorería de las municipalidades en el Perú. Caso: Municipalidad Distrital de El Alto, 2016, La investigación tuvo como objetivo general: Determinar y describir los mecanismos del control interno en el área de tesorería de las Municipalidades en el Perú y Municipalidad Distrital de El Alto, 2016. La investigación fue cualitativa, se ha desarrollado usando metodología de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Se aplicó la técnica de la encuesta, entrevista, y observación directa. Para el recojo de información se hizo uso de la revisión bibliográfica y documental, como instrumento de recolección de información se utilizó un cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación, el cual fue aplicado al sub gerente de tesorería de la municipalidad en estudio, obteniendo como principales resultados: Respecto a la revisión bibliográfica: los autores están de acuerdo que el control interno en las municipalidades del Perú, es una herramienta

eficaz para el manejo de los recursos económicos. Respecto a la aplicación del caso: la municipalidad distrital de El Alto, carece de órgano de control interno, y falta de interés por parte de la alta dirección. Finalmente se concluye que: el criterio de los autores no se refleja en la realidad de nuestro caso en estudio, pues la entidad carece de control interno.

Otoya, J. (2016) En su tesis Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa minera Muky S.A.A. San Borja – 2015, su propósito de la presente investigación fue revisar la importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa MUKY S.A.A, San Borja -2015, teniendo en cuenta que el punto crítico se encuentra en la oficina de Recursos Humanos, El objetivo principal de esta investigación: determinar e implementar las políticas de control interno que permitan establecer los lineamientos de trabajo del área de recursos humanos, así mismo la aplicación del Sistema COSO, como resultados podemos resumir que en nuestro caso es necesario la implementación de un adecuado sistema de control interno. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, correlacional con enfoque (cualitativo), considerada como investigación aplicada, debido a los alcances prácticos, aplicativos sustentada por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información. Los resultados y el análisis de la investigación, demostraron que existe un inadecuado control interno que imposibilita de forma parcial, el cumplimiento de los objetivos principales de toda empresa, en nuestro caso, MUKY S.A.A, inmersa en este rubro. Las conclusiones se resumirían en la necesidad de la implementación de un adecuado sistema de control interno.

Locales:

Manrique, N. (2017) En su tesis titulado: El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014, el objetivo logrado en la presente investigación fue: Determinar que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y del nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo simple, se trabajó con una población muestral de 30 directivos y trabajadores del hotel “Pastoruri” las técnicas utilizadas fueron técnica de análisis documental y la encuesta, los instrumentos utilizados fueron: la ficha y el cuestionario estructurado, se cumplió con el plan de análisis. Resultados: Se Logró determinar que el 61% de los encuestados consideran que sería optimo aplicar el control interno y el 75% de los encuestados consideran que sería optimo aplicar el control interno para una buena Gestión de Recursos Humanos y lograr los objetivos del Hotel “Pastoruri”, se concluye que el control interno incide en la gestión de recursos humanos en el Hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz en el 2014.

Vega (2016), realiza un estudio en su tesis titulado “Control interno en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2015” con el objetivo de determinar el control interno de la municipalidad Distrital de Jangas, la metodología utilizada en el estudio de tesis es de tipo cualitativo, nivel de investigación descriptivo no experimental en una población de toda la documentación de la municipalidad distrital de Jangas y como muestra se utilizó documentos de gestión administrativa contable, financiera y otros instrumentos de la municipalidad distrital de Jangas, los instrumentos aplicados es la técnica de la revisión documental y bibliográfico, concluyendo en lo siguiente: según resultados que mostró en la municipalidad con respecto en actividad de control

hace referencia a las acciones que se realiza en la administración para cumplir en las funciones asignadas en su plan de trabajo y su plan operativo anual; los resultados que obtuvo de esta investigación es lo siguiente: con respecto al objetivo 1. Establece que no cuenta con personal idóneo, capacitado, especializado a falta de una selección mediante un concurso público de plaza.

Quispe Blaz, E (2016) en su tesis titulado “Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa Mundial Farma,2014” ejecutó el estudio con la finalidad de determinar el control interno y gestión de recursos humanos en dicha empresa farmacéutica, utilizando un método de estudio de enfoque cuantitativo, diseño de investigación descriptivo simple, se trabajó con una sola muestra no experimental no se manipuló variables en el proceso de investigación, fue transversal porque la recolección de muestras fue en un solo momento, la población muestral estuvo conformado por 16 personas entre técnicas de farmacia y farmacéuticos la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado. Teniendo como resultados lo siguiente: 88% encuestados indicaron realizar siempre el control interno administrativo o de gestión de la empresa, el 75% dijeron ejecutar siempre el control de presupuesto como una clase de control interno, el 69% dijeron que a veces participan en la supervisión y monitoreo en la empresa “Mundial Farma” el 88% afirmaron cumplir con el proceso de admisión de personal en “Mundial Farma” y el 88% dijeron que siempre observaban la evaluación del personal auxiliar y profesional en la empresa de Mundial Farma, concluyendo que en el mundial Farma queda determinada el control interno incide directamente en la gestión de recursos humanos, porque permite optimizar el cumplimiento de funciones y obligaciones de los directivos, trabajadores de la empresa.

Obispo (2014), en su trabajo de tesis titulado “**Caracterización del control interno en la gestión de las empresas del Perú, periodo 2013**”, aplicando un método de investigación de revisión bibliográfica y documental, nivel de estudio descriptivo, diseño de investigación aplicado y no experimental, teniendo como objetivo identificar y describir la caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú y llegando a conclusión: la deficiencia en el control interno en las diversas áreas de las empresas afectan sus rentabilidad en al menos 20% según muchos analistas, es por ello que se debe diseñar un manual de procedimientos y funciones de su personal por cada área, determinar un porcentaje real de cuanto es lo que afecta el no aplicar control interno en las empresas representaría una cifra errada puesto que el análisis de causa y efecto se debe dar en específico para cada entidad y no a nivel sector.

Caro, C. (2014). En su tesis Control interno en la administración de recursos humanos en el gobierno local del distrito de Yungar - provincia de Carhuaz, 2013. El objetivo que se logró en la presente investigación consistió en: Determinar que el control interno incide en la administración de los recursos humanos en el Gobierno Local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013. La investigación fue de tipo cuantitativo y nivel descriptivo, no experimental, diseño de investigación descriptivo simple, para el recojo de la información se escogió en forma dirigida a 23 directivos y trabajadores de la Municipalidad de Yungar, a quienes se les aplicó un cuestionario de 6 preguntas cerradas, aplicando la técnica de la encuesta. Obteniéndose los siguientes resultados: el 57% opinaron que cumplir con las leyes es un objetivo fundamental del control interno, el 61% indicaron aplicar todas las clases de control interno, el 53% afirmaron aplicar los objetivos de los recursos humanos para la

contratación del personal y el 52% opinaron favorablemente sobre las medidas que tomaban en la municipalidad sobre los recursos humanos. Finalmente, la conclusión es: el control interno incide directamente en la administración de los recursos humanos en el Gobierno Local del Distrito de Yungar – Provincia de Carhuaz 2013.

Quijano, M. (2014). La presente Tesis trata sobre el control interno y La administración de recursos humanos en la sociedad de la beneficencia pública de la provincia de Yungay, donde el Objetivo general fue determinar de qué manera el control interno influye en la administración de los recursos humanos en la sociedad de beneficencia pública de la provincia de Yungay para el ejercicio anual 2013. Dicha investigación fue de tipo cualitativo – cuantitativo y nivel descriptivo el cual se efectúa brindando la descripción de la entidad sobre sus objetivos trazados para el periodo 2013, El diseño de la investigación fue descriptivo, correlacional, no experimental de corte transversal observacional, dado que se pudo describir del manejo de la institución frente a la sociedad en sus diferentes aspectos como social, económico y cultural. Siendo la población y muestra de dicho informe los trabajadores y funcionarios de dicha entidad. Además de ello se realizó un plan de análisis categórico con cuadros simples de contrastación con recolección de datos bibliográficos mediante fichas textuales. Donde se detalla como resultados Que hay un respectivo control del personal por parte de la autoridad máxima de dicha entidad lo cual se verifica periódicamente y se basa a su respectivo manual de organización y funciones para la correcta administración de sus recursos humanos y el buen desempeño de cada uno del personal que labora en dicha entidad. Llegando así a la conclusión Que el control interno influye de manera constante en la administración de

recursos humanos, conllevándose de acuerdo a la jerarquía de cada uno del personal en dicha entidad.

Allauca (2012) en su trabajo de investigación titulado “Control interno eficaz para la implementación de medidas correctivas en los gobiernos locales de la región Ancash” objetivo principal del estudio fue establecer la manera como el control interno eficaz facilitara la implementación de medidas correctivas en los gobiernos locales de la Región Ancash, el método de investigación utilizado es el descriptivo, no experimental de tipo básico las técnicas que utilizo para el estudio es mediante recopilación de datos con encuesta, Toma de información y análisis documental, en una población de 10,000 personas entre autoridades, funcionarios, trabajadores actuales y anteriores de los gobiernos locales de la región Ancash y la muestra estuvo compuesto por 370 personas entre autoridades, funcionarios, trabajadores actuales y anteriores del mencionado Región donde concluye lo siguiente: en el trabajo que realizo el autor identifico la problemática existente en la deficiente implementación de medidas correctivas en los gobiernos locales de la Región Ancash.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Definición de Control Interno según diferentes autores:

Fowler Newton (1976), define el control interno como el conjunto de elementos, normas y procedimientos destinados a lograr a través de una efectiva planificación, ejecución y control del ejercicio eficiente de la gestión para el logro de los fines de la organización.

Por su parte **Holmes (1970)**, considera el control interno como “una función de gerencia que tiene por objeto salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evita

desembolsos indebidos y ofrecer seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización” estos objetivos han de lograrse mediante los controles de procedimientos internos de la empresa.

Gómez Morfin (1968), lo define de la siguiente manera: el control interno comprende el plan de organización y todo los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en un negocio para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera, promover la eficiencia operacional, provocar la adherencia a las políticas prescritas por la administración. (De la torre, 2015)

Según **COSO (2017)**, define el control interno como un proceso, realizado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, planteado para proporcionar seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización, estos objetivos son la eficacia y eficiencia de las operaciones financieras, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de normas y obligaciones, protección de activos.

Definición de control interno según contraloría general de la republica (2014) es la herramienta de gestión, orientada a prevenir riesgos en los procesos de las entidades con fines a promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en la gestión de la entidad, así como resguardar los recursos del estado y prevenir irregularidades o actos de corrupción.

El control interno es un proceso integral realizado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar seguridad prudente en el logro de la misión de la entidad para alcanzar los objetivos de la misma,

es decir es la gestión misma orientada a disminuir los riesgos y conductas inadecuadas que pueden surgir por parte del personal como por los clientes y proveedores.

2.2.2. Tipos de control Interno

Existen dos tipos de control: el externo y el interno

- Control externo: es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos; y es aplicado por la contraloría general de la república u otro órgano del sistema del sistema nacional de control.
- Control Interno: es un proceso integral de gestión realizado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad diseñado para afrontar los riesgos en las operaciones de la gestión y para dar seguridad en la obtención de la misión de la entidad.
- Según COSO el control interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el personal de la entidad con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de la eficacia y eficiencia de las operaciones.

2.2.3. Fases de control interno: se deberían de cumplir 3:

1) **Planificación:** esta fase se inicia con el compromiso formal de la alta dirección y la constitución de un comité responsable de conducir el proceso, también alcanza labores orientados a la enunciación de un análisis de la realidad con respecto a las normas del control interno determinadas por el Congreso General de la República, que valdrá de base para elaborar el plan de trabajo y de esta manera asegurar y garantizar el funcionamiento eficiente. (COSO, 2017)

2) Ejecución: esta fase indica el proceso de labores informadas del plan de trabajo. Esto tiene dos niveles secuenciales tales como el nivel de entidad que consiste en establecer las políticas y normativas de control que son necesarios para proteger los objetivos institucionales según marco de las normas de control interno y los componentes establecidos.

En cuanto al segundo nivel sobre la base de los procesos complicados de la institución, una vez identificados los objetivos y los riesgos que alerta su cumplimiento, se realiza la evaluación de los controles existentes de que estos garanticen la adquisición de la respuesta a los riesgos que la administración ha amparado. (COSO, 2017)

3) Fase de Evaluación: la fase de evaluación alcanza los trabajos orientados al logro de un adecuado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua. (Contraloría General de la Republica)

2.2.4. Ámbitos de Aplicación del Control Interno: son aplicadas por los órganos y personal de la administración institucional, así como por el órgano de control institucional, conforme a su correspondiente ámbito de competencia. Gobierno central, sus entidades y órganos, que, bajo cualquier denominación, formen parte del poder ejecutivo:

- Los gobiernos regionales y locales
- Las unidades administrativas del poder legislativo, del poder judicial y del ministerio público.
- Los organismos autónomos
- Los organismos reguladores de los servicios públicos

- Las empresas del estado
- Las entidades privadas, las entidades no gubernamentales y las entidades internacionales, exclusivamente por los recursos y bienes del estado que perciban o administren fondos públicos. (COSO, 2017)

2.2. 5. Bases legales del control interno: Busca cumplir las leyes, reglamentos y normas gubernamentales.

El presidente de la república, por cuanto el congreso de la república ha dado la siguiente Ley de control interno de las entidades del estado ley N° 28716, el objeto de la presente ley es establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento y evaluación del control interno en las entidades del estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos, operativos con acciones y actividades de control previo simultaneo y posterior contra los actos y practicas indebidos o de corrupción propendiendo al debido y transparente logro de los fines, fines y objetivos institucionales.

Ley N° 27785, Ley orgánica del sistema nacional de control y de la contraloría general de la república, cuando en ella se menciona al control interno, esto se concibe como el control interno gubernamental que se refiere al artículo 3 y 7, las normas contenidas en la presente ley y aquellas que emita la contraloría general de la republica son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades los cuales son aplicados por los órganos y personal de administración institucional, así como el órgano de control institucional conforme a su correspondiente ámbito de competencia.

La Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG 2017 “Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del

Estado” tiene como objetivo alinear el desarrollo de las actividades para aplicar del modelo de implementación del Sistema de Control Interno en los entes del Estado de los tres niveles de gobierno, con la finalidad de fortalecer el Control Interno para el eficiente, transparente y apropiado ejercicio de la función pública para el uso correcto de los recursos del Estado. (Contraloría General de la República, 2017, pág. 3) Citado por Jacho,2018.

2.2.6. Componentes del control interno

Según la contraloría general de la republica (2014) los componentes del control interno son los siguientes:

- 1) **Ambiente de control:** se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar acabo el adecuado control interno en la entidad. Es de aplicación transversal a la organización.
- 2) **Evaluación de riesgos:** deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales.
- 3) **Actividades de control gerencial:** son las políticas y procedimientos de control que concede la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- 4) **Información y comunicación:** a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con base de datos y soluciones informáticas accesibles, modernas sirva efectivamente para dar confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional.

- 5) **Supervisión:** es el conjunto de actividades de control incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión de la entidad con fines de evaluación y mejora continua

2.2.7. Ambiente de control interno

El entorno de control aporta el ambiente en el que las personas desarrollan sus actividades y cumplen con sus responsabilidades de control, marca la pauta el funcionamiento de una organización e influyen en la percepción de sus empleados respecto al control considerando lo siguiente:

1. **Integridad y valores éticos:** los objetivos de una entidad y la manera como se logre, están basados en preferencias, juicios de valor y estilos administrativos, tales preferencias y juicios son trasladados en la conducta que reflejen la integridad de los administrativos y su compromiso con los valores.
2. **Compromisos para la competencia:** debe reflejar el conocimiento y las habilidades necesarios para realizar las tareas que definen los trabajos individuales, que también se requiere que se cumplan esas tareas, generalmente es una decisión de la administración quien considera los objetivos de la entidad, las estrategias y los planes para el resultado de los objetivos.
3. **Filosofía y estilo de operación de la administración:** afecta la manera de cómo la empresa es manejada, incluyendo un conjunto de riesgo que tome la empresa donde algunos empresarios son extremadamente agresivos en cuanto a la información financiera y dan mucha importancia en cumplir sus proyecciones y están dispuestos a asumir los altos riesgos. sin embargo, también podemos encontrar equipos conservadores que eviten los riesgos.

4. Consejo de directores o comité de auditoría: el ambiente de control que se ve afectado por la eficiencia del consejo de directores, los factores de los que depende su eficacia.
 - Grado de independencia de la gerencia
 - Experiencia y prestigio de sus miembros
 - Plantear a la gerencia los temas difíciles y resolverlos
 - Donde existe la interacción con los auditores externos
5. Estructura organizacional: una estructura bien diseñada ofrece la base para planear, ejecutar, controlar y monitorear sus actividades para lograr los objetivos globales, divide la autoridad las responsabilidades y obligaciones entre los miembros resolviendo temas como la toma de decisiones centralizadas y descentralizadas y la división apropiada de las actividades entre los departamentos.
6. Asignación de autoridad y responsabilidad: el personal de la empresa que necesita conocer bien sus responsabilidades, así como las normas y reglas que las rigen es por ello que el directivo prepara descripciones de puestos y definen claramente la autoridad y responsabilidad dentro de la organización además del establecimiento de las políticas que describen las practicas correctas del negocio.
7. Políticas de recursos humanos: las características del personal influyen en la eficacia del control interno es como las políticas y prácticas de contratación, la orientación, capacitación, evaluación, asesoramiento, promoción y compensación influyen en el ambiente de control (Gonzales, 2017).

2.2.3. Gestión de Recursos Humanos o Personal

2.2.3.1. Definición. – consiste en la cualidad de conservar la organización para que sea productiva, competente y eficaz desde la función apropiado de los trabajadores y las convivencias dentro de la organización, como establecer y conservar un clima laboral favorable, así mismo desarrollar habilidades y destrezas de los trabajadores, que admitan el desarrollo individual, organizacional sostenible, encaminado hacia los logros de los objetivos del trabajo.

En la actualidad las compañías reconocen el talento humano como el ente principal de cualquier organización, no obstante, este término suele repetirse una y otra vez sin evaluar la verdadera magnitud y consecuencia de su importancia, pero con el paso de los años esta idea ha venido progresando de manera extraordinaria.

2.2.3.2. Procesos de Gestión de Recursos Humanos: desde del marco de las políticas del personal se prescriben reglas y procedimientos los cuales son responsabilidad de la unidad de personal si lo hubieran, en todo caso corresponden estar a cargo de los jefes de los diversos equipos orgánicos del establecimiento. A continuación, se describe cada uno de los procesos de gestión.

1. De Planificación Y Organización. – es el encargado de evaluar las necesidades del personal a nivel de toda organización, es decir donde los entes del sistema lograrán apoyar, planteando procedimientos de mejoras técnico y productivo, que permitan al trabajador concebir perspectivas claras de adiestramiento, avance, desarrollo personal y competitivo en las diferentes jerarquías.

2. De Capacitación y Desarrollo. – se encarga de mejorar permanentemente las capacidades y habilidades de las personas, donde la preparación crea una herramienta

importante en el sector, el firme avance en materias científicas y tecnológicas que pueden afectar el modo de hacer del sector y la potencialidad que la capacitación tiene como elemento central de la inestabilidad laboral de los trabajadores, permiten un lugar óptimo en las políticas del desarrollo del personal del sistema.

3. Selección e Inducción. – Es el proceso de buscar y conquistar un grupo de personas entre las cuales se puede seleccionar candidatos idóneos para cubrir los puestos vacantes, el proceso concluye con la contratación y orientación al nuevo trabajador.

4. De la Evaluación y Desempeño. - las instituciones evaluarán periódicamente el trabajo de sus recursos humanos, esta debe ser un proceso claro, imparcial y equitativo desde la perspectiva de los trabajadores. A partir de la representación de la institución la evaluación deberá permitir diferenciar visiblemente entre las cualidades de los recursos humanos según su desempeño.

5. Remuneraciones y Beneficios. – La administración de sueldos y salarios resulta en alcanzar que todos los trabajadores estén compensados justo y equitativo, en función al cumplimiento de las responsabilidades de cada área y el desempeño de las diferentes funciones por parte del empleado según la eficiencia en sus tareas.

6. De Bienestar Social. - Se denomina al conjunto de elementos que una persona requiere para tener una buena calidad de vida, una existencia tranquila y un estado de satisfacción; está comprometido a impulsar las actividades enfocadas a defender la unión y armonía entre los trabajadores de la institución en las diversas escalas.

7. Relaciones Laborales y Comunicaciones. los entes del sector aprobarán las mejores opciones para garantizar el estado adecuado de información con la finalidad de articular

lo mejor de la competencia y capacidad de cada uno de los individuos y conservar un buen ambiente laboral apropiado y/o sólida, así mismo con los sindicatos, en el manejo de quejas y reclamos.

8. Seguridad e Higiene Ocupacional. - los sistemas de salud y las instituciones son los que garantizan la prevención y la vigilancia de riesgos de siniestros que aquejen la integridad física del personal, del mismo modo también velar por la seguridad de los equipos, materiales, maquinarias y otros.

2.2.3.3. Características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos: las características más comunes del control interno son las siguientes:

1. Gestión de la Integridad. - El carácter moral de las personas, de la autoridad, establece la voz general de la organización. La integridad de gestión se propone con los empleados a través de los manuales de empleado y manuales de procedimiento, los cuales brindan facilidades para la capacitación de los empleados, no obstante, el primer guía del trabajo de una organización es la aplicación de gestión de las capacidades con un sistema de control interno exitoso. En efecto, los directores deben de comunicar el mensaje, de que la integridad y los valores éticos bajo ninguna circunstancia pueden ser violados, los trabajadores deben admitir y deducir el mensaje en el proceder de su conducta, compromiso para la integridad y los valores éticos.

2. Personal Competente. – la dirección de la organización debe implantar los mecanismos para lograr la competencia profesional deseada de sus trabajadores, debe instruirse cuales son los niveles de conocimiento y habilidades necesarias para el buen desarrollo de cada puesto de trabajo y ver el modo de cómo lograrlos. La capacidad profesional empieza a cumplirse a partir de los métodos de selección del nuevo

personal y las acciones de orientación, capacitación e instrucción, que lo planteara el encargado de la dirección una vez admitido al trabajador.

3. Separación de Funciones. - la separación de funciones es primordial para un control interno positivo, pues disminuyen los riesgos de faltas y labores inadecuadas. un sistema seguro de control interno aparta los cargos, la realización del proceso contable por varios trabajadores de diversas etapas ayuda a minimizar errores y evita cometer fraudes, por ejemplo: diferentes trabajadores de áreas contables deben garantizar el registro de los ingresos y el desembolso del efectivo, los trabajadores que procesan las cuentas por pagar, la elaboración de cheques, no deberían tener nada que ver con el proceso de aprobación. (CECOFIS,2005. Centro de estudios contables financieros y de seguros).

4. Historial de Mantenimiento. – el Conservar de los registros, comprobantes correctos certifica que hay el archivo apropiado que contiene cada intercambio comercial. La custodia y protección de los documentos implica reservar, resguardar y además se deben crear controles sobre la seguridad informática con cambios frecuentes de códigos de acceso u otras medidas. La agencia de protección del medio ambiente hace hincapié en que un programa de gestión de registros reduce los costos operativos, mejora la eficiencia y reduce al mínimo el riesgo de litigios. (CECOFIS,2005. Centro de estudios contables financieros y de seguros).

5. Salvaguardias. - las salvaguardias evitan que personas no autorizadas tengan acceso a los activos valiosos de la institución, las protecciones son físicas, tales como cerraduras en las puertas, o intangibles, como contraseñas de software de ordenador. Independientemente de los métodos, la seguridad es una característica necesaria de una organización en el sistema de control interno. Muchos propietarios de negocios

instintivamente protegen el inventario, dinero en efectivo y suministros. Sin embargo, los cheques en blanco, papel con membrete y sellos de empresa son elementos que requieren una protección que normalmente se pasa por alto. CECOFIS,2005. Centro de estudios contables financieros y de seguros).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Control Interno

Definicion.- “El control interno se define como un proceso, efectuado por el personal de una entidad, diseñado para conseguir unos objetivos específicos. La definición es amplia y cubre todos los aspectos de control de un negocio, pero al mismo tiempo permite centrarse en objetivos específicos. El control interno consta de cinco componentes relacionados entre sí que son inherentes al estilo de gestión de la empresa. Estos componentes están vinculados entre sí y sirven como criterios para determinar si el sistema es eficaz”.(Informe COSO, 1997. Pág. 15)

Tambien se define El control interno como “un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías”:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables. (Informe COSO, 1997).

Control Previo.- Son actividades previas que se realizan antes de la elaboración de los técnicas u procedimientos.

Control Simultaneo.- Son actividades de cuidado que se realizan durante la elaboración de los procedimientos o técnicas.

Control Posterior.- Son actividades de cuidado que se realizan después de la elaboración de los procedimientos.

1.3.2. Recursos Humanos

Definición.- “Recursos humanos asume el reto de definir políticas para la dirección de personas alineadas con la estrategia de negocio de la organización. Para eso, se hace imprescindible que el director de recursos humanos forme parte del comité de dirección de las compañías, de manera que esta dirección de recursos humanos aparece representada en el nivel estratégico de las organizaciones. El hecho de que la función de recursos humanos ocupe una posición en el nivel estratégico de la organización tiene una repercusión muy importante en la definición de su papel dentro de las empresas”. (Gasalla, Dapena, José María. 2015, pág. 13)

Planificación de Recursos Humanos._ “La planificación de recursos humanos parte de un análisis de las funciones y competencias actuales de la organización.

Considerando las variables visión y estrategia, define las funciones y competencias futuras y, a partir de este punto, incorpora al proceso otras políticas de recursos humanos que puedan resultar indicadas para evolucionar hacia la plantilla deseada (formación, selección, planes de carrera)”. (Gasalla, Dapena, José María. 2015, pág. 30)

Captación y Selección.- “En cuanto a su filosofía, la selección de personas ha evolucionado desde el concepto de persona para un puesto de trabajo al concepto de polivalencia funcional. Conceptualmente, «el lugar para toda la vida» ha desaparecido o tiende a desaparecer y se busca más la empleabilidad del individuo. Este hecho

implica fundamentalmente que, cuando se inicia un proceso de reclutamiento y búsqueda de candidatos, se dibuja, como se hacía también antes, un perfil ideal”.

(Gasalla, Dapena, José María. 2015. Pag. 24).

HIPÓTESIS.

El Sistema de control interno es importante en el área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz – 2018.

METODOLOGIA

3.1. Diseño de la Investigación.

es de diseño descriptivo simple, no experimental y transversal. Es descriptivo porque se recogen datos de la realidad natural, es no experimental porque las variables de estudio no son manipulables deliberadamente y transversal porque la recolección de datos se realiza en un tiempo determinado y un solo momento.

Tipo de Investigación: enfoque cuantitativo

Nivel de Investigación: Descriptivo

Diseño: descriptivo simple, no experimental y transversal.

3.2. Población y Muestra

4.1.1. Población. - la población está determinada por el personal que labora en sede administrativa la Red de Salud Huaylas Sur, considerada desde funcionarios, mandos intermedios y trabajadores de la mencionada entidad pública, que en total son 50 personas.(N=50).

4.1.2. Muestra. - Se toma al personal que labora en el área de Recursos Humanos dado que son los involucrados con el manejo del sistema de control Interno; se aplicará el muestreo por conveniencia con los 10 trabajadores del área de recursos humanos.

n= 10 trabajadores del área de recursos humanos de la Red

3.3. Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Escala de Medición
Variable 1. Sistema de Control Interno	Es un proceso continuo dinámico e integral de gestión integrado por el titular funcionarios y servidores de la entidad, diseñando para enfrentar los riesgos y dar seguridad razonable de que se alcancen los objetivos institucionales. De esta manera se contribuye a prevenir irregularidades y actos de corrupción en las entidades públicas (Contraloría General de la Republica 2016)	La variable comprende las siguientes dimensiones: Fases de Control Interno, Componentes de Control Interno. Por ser una variable nominal se medirá con el cuestionario estructurado	Fases del Control Interno	Fase de Planificación	¿ La Red de Salud Huaylas Sur cumple con la Fase de Planificación de Control Interno ?	Nominal
				Fase de Ejecución	¿ La Red de Salud Huaylas Sur cumple con la Fase de Ejecución de Control Interno ?	Nominal
				Fase de Evaluación	¿ La Red de salud Huaylas sur cumple con la Fase de Evaluación de control interno?	Nominal
			Componentes del Control Interno	Ambiente de Control	¿La Red de salud Huaylas sur cuenta con un ambiente de control interno adecuado en la RSHS?	Nominal
				Evaluación de Riesgo	¿La Red de Salud Huaylas sur realiza la evaluación de riesgo en la RSHS?	Nominal
					En la Red de Salud Huaylas sur cumplen con un adecuado custodio de los registros contables	Nominal
				Actividades de Control Gerencial	¿ En la Red de Salud Huaylas sur realizan las actividades de control Gerencial?	Nominal
				Información y Comunicación	¿ La Red de Salud Huaylas sur cumple con la información y Comunicación responsable ?	Nominal
						Nominal
				Supervisión y Monitoreo	¿En la Red Huaylas sur realizan la supervisión y Monitoreo de Control Interno?	Nominal

Variable 2. Recursos Humanos	Es la capacidad de conservar a la organización productiva, eficiente y eficaz a partir de uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de gestión de recursos humanos son las personas y las relaciones dentro de la organización, así como crear y mantener un clima laboral favorable, desarrollar habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual, organizacional sostenido	La variable tiene las siguientes dimensiones: Procesos de la gestión de recursos humanos. Por ser una variable nominal se medirá con el cuestionario estructurado	Procesos de gestión de los recursos humanos	Planificación y organización	¿La Red de salud Huaylas sur cumple con la etapa de programación en el área de Recursos humanos?	Nominal
				Capacitación y desarrollo	¿La Red de salud Huaylas sur cumple con mejorar permanentemente en las capacidades y habilidades del personal de Red Huaylas sur?	Nominal
				Selección e Inducción	¿En la Red de salud Huaylas sur cumple con seleccionar personal idóneo para cubrir plazas vacantes?	Nominal
				Evaluación del desempeño	¿En la Red de salud Huaylas sur evalúan periódicamente el desempeño laboral del Recurso Humano? ¿Cumplen con manejo adecuados de quejas y reclamos de los trabajadores?	Nominal
				Remuneraciones y Beneficios	¿La Red de salud Huaylas sur cumple con el cronograma de pago de Remuneraciones del Personal?	Nominal
				Bienestar Social	¿En la Red de Salud Huaylas sur Desarrollan actividades orientadas a reforzar la integración y armonía entre los trabajadores?	Nominal
				Relaciones laborales y comunicaciones	¿En la Red de Salud Huaylas sur existe un ambiente adecuado de relaciones laborales y comunicaciones?	Nominal
				Seguridad e Higiene ocupacional	¿En la Red de Salud Huaylas sur cumplen con la prevención y control de riesgos, accidentes que afectan al personal?	Nominal

3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Técnica: la técnica utilizada será mediante la encuesta que permite elaborar conjunto de preguntas o ítems en función de las variables del estudio.

Instrumento: el instrumento será un formato elaborado con cuestionarios estructurados, específicamente con base a la técnica de estudio.

3.5. Plan de análisis

Se utilizará la estadística descriptiva para analizar las frecuencias y los porcentajes de los resultados de la aplicación del cuestionario.

3.6. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>¿Cómo es el sistema de Control Interno en el área de recursos humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018?</p>	<p>Objetivo General: Conocer el sistema de control interno de la Red de salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.</p>	<p>El sistema de control interno es importante en el área de recursos humanos de la red de salud Huaylas sur, Huaraz – 2018”</p>	<p>Sistema de control interno en el área de recursos humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz - 2018</p>	<p>Tipo de Investigación: enfoque cuantitativo Nivel de Investigación: Descriptivo Diseño: descriptivo simple, no experimental y transversal. Población: funcionarios y trabajadores de la Red Huaylas Sur: 50 Muestra: muestreo no probalístico 10 trabajadores de la Red</p>
	<p>Objetivos Específicos:</p>			
	<p>1) Evaluar el sistema de control interno en la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.</p>			
	<p>2) Describir el área de recursos humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.</p>			

3.7. Principios Éticos

De acuerdo a la posición de los autores Pollit y Hungler (1984), en las reuniones de Viena y Helsinki, se establecieron los siguientes principios éticos de la investigación. (citado por Anaya, 2018).

El Conocimiento Informado: el presente principio se cumplirá a través de la información que se brindará a los trabajadores de la Red de Salud Huaylas sur de Huaraz.

El Principio de Respeto a la Dignidad Humana: se cumplirá con el principio de no perjudicar la dignidad de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Sur de Huaraz.

Anonimato: el cuestionario se utilizará previa indicación a los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Sur de Huaraz que la investigación es totalmente anónima y que la información adquirida solo será con fines de investigación.

Privacidad: toda la información recogida para el presente estudio se conservará en secreto evitando ser expuesto, respetando la intimidad de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Sur de Huaraz.

Honestidad: Se comunicará a los trabajadores de la Red de Salud Huaylas de Huaraz los objetivos de la investigación cuyos resultados se encuentran plasmados en el trabajo de investigación.

Resultados

5.1. Resultados

SISTEMA DE CONTROL INTERNO:

Tabla 1

Fase de Planificación

ESPUESTA	N°	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que los encuestados responden que No se realiza la fase de planificación en un 100%.

Tabla 2

Fase de Ejecución

RESPUESTA	N°	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que los encuestados responden que No se realiza la fase de Ejecución en un 100%.

Tabla 3

Fase de Evaluación

RESPUESTA	N°	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que los encuestados responden que No se realiza la fase de evaluación en un 100%.

Tabla 4

Ambiente de Control

RESPUESTA	N°	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que de los diez (10) encuestados respondieron que No cuenta con un ambiente de control interno adecuado, equivalente al 100%

Tabla 5

Evaluación de Riesgo

RESPUESTA	N°	%
SI	0	0%
N0	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que de los diez (10) encuestados respondieron que No realizan la evaluación de riesgo en control interno, equivalente al 100%.

Tabla 6

Custodio de Registros Contables

RESPUESTA	N°	%
SI	03	30%
N0	07	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que de los diez (10) encuestados solo tres (03) respondieron que cumplen con custodio adecuado de los registros contables que

equivale a un 30% y siete (07) respondieron que No cumplen con custodio adecuado de los registros contables que equivale a un 70%.

Tabla 7

Actividades de Control Gerencial

RESPUESTA	N°	%
SI	0	0%
N0	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que de los diez (10) encuestados respondieron que No realizan Control Gerencial, equivalente al 100%.

Tabla 8

Información y Comunicación

RESPUESTA	N°	%
SI	03	30%
N0	07	70%
TOTAL	10	100%

Fuente Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que de los diez (10) encuestados solo tres (03) respondieron que cumplen con la información y comunicación responsable de control interno, lo que equivale a un 30% y siete (07) respondieron que No cumplen, que equivale a un 70%

Tabla 9

Supervisión y Monitoreo

RESPUESTA	N°	%
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que de los diez (10) encuestados seis (06) respondieron que cumplen con la supervisión y monitoreo de control interno, lo que equivale a un 60% y cuatro (04) respondieron que No cumplen, que equivale a un 40%.

RECURSOS HUMANOS:

Tabla 10

Etapa de Programación

RESPUESTA	N°	%
SI	05	50%
NO	05	50%
TOTAL	10	100

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que cinco (05) respondieron que No cumplen con la etapa de programación en el área de recursos humanos, equivalente al 50% y el otro 50% considera que si se cumple.

Tabla 11

Capacidades y Habilidades del Personal

RESPUESTA	N°	%
SI	04	40%
NO	06	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que cuatro (04) respondieron que cumplen con mejorar permanentemente las capacidades y habilidades del personal, equivalente al 40%, mientras que seis (06) equivalente al 60% consideran que No cumplen.

Tabla 12

Selección de Personal

RESPUESTA	N°	%
SI	01	10%
N0	09	90%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que solo uno (01) respondió que cumplen con la etapa de selección del personal idóneo, equivalente al 10% y el otro 90% considera que No cumplen.

Tabla 13

Manejo Adecuado de Quejas y Reclamos

RESPUESTA	N°	%
SI	02	20%
N0	08	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que solo dos (02) respondieron que cumplen con el manejo de quejas y reclamos, equivalente al 20% y el 80% considera que No cumplen.

Tabla 14

Evaluación del Desempeño Laboral

RESPUESTA	N°	%
SI	09	90%
NO	01	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que nueve (09) respondieron que evalúan periódicamente el desempeño laboral del personal, equivalente al 90% y diez (10) consideran que No cumplen.

Tabla 15

Cronograma de Pago de Remuneraciones de Personal

RESPUESTA	N°	%
SI	09	90%
NO	01	10%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz ,2018.

Interpretación: De la tabla se observa que nueve (09) respondieron que cumplen con el cronograma de pago de personal, equivalente al 90% y diez (10) consideran que No cumplen.

Tabla 16

Actividades de Integración y Armonía entre los Trabajadores

RESPUESTA	N°	%
SI	04	40%
N0	06	60%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que cuatro (04) respondieron que desarrollan actividades orientadas a reforzar la integración y armonía entre los trabajadores, equivalente al 40% y seis (06) consideran que No, equivalente al 60%.

Tabla 17

Ambiente Adecuado de Relaciones Laborales y Comunicaciones

RESPUESTA	N°	%
SI	01	10%
N0	09	90%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que nueve (09) respondieron que No existe un ambiente adecuado de relaciones laborales y comunicacionales, equivalente al 90% y el diez (10) consideran que si existe.

Tabla 18

Prevención y Control de Riesgos de Accidentes de Personal

RESPUESTA	N°	%
SI	01	10%
NO	09	90%
TOTAL	10	100%

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la tabla se observa que nueve (09) respondieron que No cumplen con prevención y control de riesgos de accidentes laborales equivalente al 90% y el diez (10) consideran que si cumplen.

1.2. Análisis de Resultados

En el presente trabajo de investigación desarrollado se abordó los temas de sistema del control interno en el área de Recursos Humanos de la Red Huaylas Sur – Huaraz 2018, con los objetivos específicos: evaluar el sistema del control interno de la Red Huaylas Sur Huaraz 2018 y describir el sistema del control interno en el área de Recursos Humanos de la Red Huaylas Sur.

5.2.1. El resultado del primer objetivo: podemos puntualizar que, en fase de planificación, ejecución, evaluación de control interno, ambiente de control interno, evaluación de riesgo en la Red Huaylas Sur Huaraz, no hay un adecuado cumplimiento ya que el 100% de los encuestados respondieron que no cumplen con este sistema de control, coincidiendo parcialmente en este aspecto con los autores internacionales **Contreras, F.& Díaz, J. (2013)** así mismo **Yapú, V. (2018)**, coincide cuando concluye que existen deficiencias en el sistema de control interno, discrepando en cambio con estudio realizado por **De los Reyes, M. (2018)** donde concluye que en gobierno Regional de Tacna cumple la aplicación de componentes de control positivamente.

Prosiguiendo con el primer objetivo con respecto al sistema de control interno con el custodio de los registros contables, el 70% considera que es adecuado y solo el 30% dicen que no, en este caso discrepando con **Casco, A. (2018)** ya que concluye existe un buen control interno administrativo, aplican normas y procedimientos en sus operaciones, en cambio en la Red de Salud Huaylas Sur sólo el 70% considera que el custodio de los registros contables son adecuados, además no se ha especificado si aplican las normas y procedimientos en sus operaciones. En cuanto a las actividades de control gerencial no se realiza el 100% de los encuestados respondieron que no, a

lo que respecta a la información y comunicación responsable de control interno el 70% de los encuestados respondieron que no cumplen y sólo el 30% respondieron que si, por lo que se puede percibir que la mayoría de la población no está informada adecuadamente sobre los sucesos de control interno de su entidad.

finalmente, en lo que concierne a la información y comunicación responsable y supervisión y monitoreo de control interno el 60% considera que se cumple este componente de control mientras que el 40% dicen que no, por lo cual podríamos decir que los 40% posiblemente no están capacitados por lo mismo desconocen sobre este sistema de control interno. En este caso coincidiendo con **Quispe Blaz, E (2016)** donde concluye que sólo el 69% si participan en la evaluación y monitoreo de la empresa.

5.2.2. Resultado del segundo objetivo: el sistema de control en los Recursos

Humanos en la programación en área de RR. HH, la mitad 50% de los encuestados responden que si cumplen con la etapa de programación y el otro 50% contestan que no, observando que en este proceso sólo la mitad de los encuestados perciben que se cumple con esta etapa de programación de personal; en cuanto a mejorar las capacidades y habilidades del personal el 60% consideran que no son capacitados y solo el 40% consideran que si, podríamos decir que hay deficiencias en este aspecto; en selección de personal idóneo y capacitado para cubrir plazas vacantes el 90% consideran que no y solamente el 10% contestaron que si, en este sentido coincidiendo con todo lo mencionado con **Vega (2016)**, donde concluye que en la municipalidad distrital de Jangas no cuenta con personal capacitado idóneo a falta de selección mediante un concurso público para cubrir plazas. Así mismo en cuanto al manejo de quejas y reclamos de los servidores de la Red Huaylas sur, el 80%

consideran que no son atendidos eficientemente y solo el 20% dijeron que sí; en la evaluación periódica del desempeño laboral del recurso humano el 90% dicen que si son evaluados periódicamente y el 10% dijeron que no son evaluados. En cumplimiento del cronograma de pago del personal de la Red Huaylas Sur Huaraz el 90% respondieron que si cumplían y solo el 10% dicen que no cumplen, por lo que entiende que generalmente si cumplen con este proceso de pago de remuneraciones del personal; en el desarrollo de actividades a reforzar integración y armonía entre los trabajadores, el 60% dijeron que la Red Huaylas Sur no desarrolla esta actividad mientras que el 40% contestaron que si desarrollaban tal actividad, ambiente laboral adecuado en relaciones y comunicaciones el 90 % de los encuestados consideran que no existe un buen clima laboral y solamente el 10% consideran que si la hay; viéndose aquí un clima laboral no favorable para la mayoría de los trabajadores, así mismo en cumplimiento de prevención en control de riesgos y accidentes que afectan al personal, el 90% de encuestados dijeron que no cumplen y solo el 10% dicen que si cumplen, podríamos decir que esto refleja que hay cierto divisionismo en la Red Huaylas Sur y no son manejados adecuadamente por sus gerentes o directores de la Red. Existen un inadecuado del sistema de control interno, en este aspecto coincide con el autor **Otoya, J. (2016)** donde concluye que existe un inadecuado control interno y esto dificulta el cumplimiento de los objetivos de una entidad o empresa, igualmente coincide con el autor **Obispo (2014)**, donde también concluye que las deficiencias del sistema de control interno de las diversas áreas de una empresa afectan su rentabilidad, en este caso puede ocasionar el incumplimiento de sus metas institucionales y por ende el avance de la entidad; **Pilataxi, Criollo C. (2015)**, autor de antecedente internacional en su estudio de investigación realizado también concluye que el control interno en la gestión de talentos humanos es

ineficiente, no cuentan con un plan de capacitación, los equipos auditores de la institución no conocen los parámetros de evaluación del desempeño profesional.

Entonces en términos generales podemos concluir que se observan deficiencias en el sistema del control interno, ya que del total de encuestados contestaron que las fases de control interno en su mayoría no se cumplen y solo algunos componentes de control interno se aplica a medias; referente al área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, en cuanto el clima laboral, selección de personal idóneo para cubrir plazas vacantes, en prevención de control de riesgos y accidentes se observan muchas deficiencias en la mayoría de los resultados, coincidiendo de este modo con los autores arriba mencionado.

Conclusiones

- Con respecto al objetivo general, se concluye que, en la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, existen deficiencias con respecto al sistema de control interno en el área de Recursos Humanos, tal como se evidencia en los resultados del cuestionario aplicado a la población específica
- En Relación al primer objetivo específico, en la Red Huaylas Sur, Huaraz, no realizan los sistemas de control interno en las fases de planificación, ejecución y evaluación, sin embargo, en cuanto a los componentes de control interno parcialmente se aplican; así como por ejemplo cumplen en cuanto al custodio de los registros contables a un 70% y supervisión y monitoreo en 60%, pero no realizan actividades de control gerencial en esta entidad.
- En Relación al segundo objetivo específico en el área de Recursos humanos el sistema de control interno se cumple parcialmente en algunos procesos, así como se observa que la integración y armonía entre los trabajadores solo el 40%, cumplen deficientemente y el 60% no cumple con este proceso. Así mismo no cumplen con prevención de riesgos y accidentes que afecta al personal, pese que la protección de su recurso humano para su cumplimiento de sus funciones, es un punto muy importante, ya que el potencial humano es el eje de toda entidad, tampoco existe un Ambiente laboral adecuado en relaciones y comunicaciones ya que el 90% respondieron negativamente, sin embargo, si cumplen con la evaluación periódica del desempeño laboral del personal y el cronograma de pago de remuneraciones del personal en un 90%.

Recomendaciones:

- Implementar el sistema de control interno en la Red Huaylas sur Huaraz, en todas sus fases y así mejorar el sistema de control interno en todos sus componentes para lograr sus objetivos de la entidad.
- Implementar el sistema de control interno en todas sus fases y mejorar sus componentes, mediante el control a través de los directivos para el cumplimiento de las funciones asignadas al personal, para el logro de su objetivos de la entidad.
- Mejorar en la selección de personal para ocupar cargos directivos mediante concurso de méritos, capacitados e idóneos para el cargo y conocimientos previos del sector salud, para poder contribuir a mejorar el sistema de control interno en el área de recursos humanos de la Red de Salud Huaylas Sur.

Referencias Bibliográficas:

Abasolo, J. (2019). Los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú Caso: organismo

- nacional de sanidad pesquera (sanipes) - Paita, 2018. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Piura
- Allauca, W. (2012) Control interno eficaz para la implementación de medidas correctivas en los gobiernos locales de la Región Ancash-Perú. Universidad nacional Federico Villarreal
- Antúnez, D. (2017). Caracterización Del Control Interno De Las Municipalidades Del Perú: Caso Municipalidad Distrital De Culebras, 2017. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote.
- Bravo, J. (2006), Diapositiva – Ministerio publico consultor – Docente
www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2977_3._dr_bravo.pdf
 Callería, Pucallpa 2016 [Tesis de pregrado] Universidad Privada de Pucallpa.
- Caro, C. (2014). Control interno en la administración de recursos humanos en el gobierno local del distrito de Yungar - provincia de Carhuaz 2013. Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz
- Casco, A. (2018). En su Tesis Caracterización del control interno administrativo del sector micro finanzas del Perú: caso la caja Arequipa - Arequipa, 2018Universida, Los Ángeles de Chimbote.
- Contraloría General de la republica (2014), Marco Conceptual del control interno
- Contreras, F.& Díaz, J. (2013) Control interno en la Universidad Pública Venezuela Caso Universidad Del Zulia (LUZ).
- Cuaresma, M. &Lara, R. & Rafael, J. (2018) Recursos Humanos: El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos como factor de éxito en las

organizaciones. Otrathesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Cuesta, A. (2013). Gestión De Recursos Humanos Y Del Conocimiento: ,

De la Torre, R (2015), Fundamentos teóricos relacionados con el control interno y la auditoría

De los Reyes, M. (2018). En su tesis Caracterización del control interno de la oficina ejecutiva de logística y servicios auxiliares del gobierno regional de Tacna, 2017.Universidad Los Ángeles de Chimbote. Tacna.

Gasalla, Dapena, José María. (2015).La dirección de personas, Editorial UOC, 2015. ProQuest Ebook Central.

Gonzales, J.& Rodríguez, M.& Moreno, L. (2014) Caracterización de la gestión estratégica de las grandes empresas del Valle de Sugamuxi del departamento de Boyacá. Colombia,

Gonzales, L. (2017) Ambiente de control interno. Contraloría general de la republica (2014), “Control interno” Departamento de estudios e investigaciones.

Hernández, Y. & Lara, E. (2016) Propuesta del diseño de un manual de control interno contable del área de inventario de suministros para aves en la empresa Pollo Lara, ubicada en el municipio de Nandasmo, departamento de Masaya durante el II semestre del año 2016. Otra tesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Herrera, T, (2017). Los mecanismos del control interno en el área de tesorería de las municipalidades en el Perú. Caso: Municipalidad Distrital de El Alto, 2016Universidad los Ángeles de Chimbote.

- Jacho, Y. (2018). Caracterización de control interno en la gestión de la sub gerencia de recursos humanos de la municipalidad distrital de san Antón provincia de Azángaro – Puno. Universidad Nacional de Puno.
- La Torre, D. (2018). Caracterización del control interno y su influencia en el área de recursos humanos del instituto de educación superior tecnológico público Oxapampa, 2018. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima
- Manrique, N. (2017) El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el hotel “Pastoruri” Independencia – Huaraz, 2014. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz.
- Obispo, D (2014). Caracterización del control interno en la gestión de las empresas comerciales del Perú 2013. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote
- Otoya, J. (2016) Importancia del control interno en mejora del área de recursos humanos de la empresa minera Muky S.A.A. San Borja –Lima. Universidad los Ángeles de Chimbote. Pucallpa. Perú.
- Quijano, M. (2014). El control interno y la administración de recursos humanos en la sociedad de beneficencia pública de la provincia de Yungay y en el año 2013. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz
- Ruiz, D. & Herrera I. (2013). Planificación Estratégica de los Recursos Humanos en las Tácticas de Desarrollo en la Hotelería. Cuba,

- Trujillo A. (2017), en su tesis denominada: Auditoria de recursos humanos y logro de objetivos de la empresa imprenta Ímpetu Editorial S.R.L Distrito de Una Tecnología De Diagnóstico, Planificación Control De Gestión Estratégica. Cuba.
- Vega, O. (2016), “Control interno en la Municipalidad Distrital de Jangas, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
- Yapú, V. (2018) Caracterización del control interno de entidades educativas públicas del Perú, con jornada escolar completa caso: colegio emblemático varones de Huancané 2017.-Universidad los Ángeles de Chimbote.
- Zhapa, E. & Sánchez, E. (2017) Diseño del Sistema de Control Interno para el Comercial T.V. Electrodomésticos de la Ciudad de Loja, se relaciona con el Diseño del Sistema de Control Interno para una empresa privada domiciliada en la ciudad de Loja –Ecuador
- Zuta, S. (2017). Incidencia del control interno gubernamental en la mejora del área de recursos humanos de la municipalidad distrital de San Rafael, 2016. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima

Anexos:

SISTEMA DEL CONTROL INTERNO EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA RED DE SALUD HUAYLAS SUR, HUARAZ ,2018 RECURSOS:

Recursos Humanos: Está conformada por el siguiente personal:

01 responsable de la investigación

01 asesor del taller

10 servidores de la Red de Salud Huaylas Sur

Recursos Materiales:

Material de oficina

Material de impresión

Recursos Financieros: El costo que ocasione la ejecución del proyecto será autofinanciado por el responsable de la investigación.

CUESTIONARIO DE VARIABLES

SISTEMA DE CONTROL INTERNO:

1. ¿La Red de Salud Huaylas sur cumple con la Fase de Planificación de Control Interno?
SI () NO ()
2. ¿La Red de Salud Huaylas sur cumple con la Fase de Ejecución de Control Interno?
SI () NO ()
3. ¿La Red de Salud Huaylas sur cumple con la Fase de Evaluación de Control Interno?
SI () NO ()
4. ¿La Red de Salud Huaylas sur cuenta con un ambiente de control interno adecuado?
SI () NO ()
5. ¿La Red de Salud Huaylas sur realiza la evaluación de riesgo de Control Interno?
SI () NO ()
6. ¿La Red de Salud Huaylas sur cuenta con un adecuado custodio de los registros contables?
SI () NO ()
7. ¿En la Red de Salud Huaylas sur realizan las actividades de control Gerencial?
SI () NO ()

8. ¿En la Red de Salud Huaylas Sur, cumplen con la información y comunicación responsable?

SI () NO ()

9. ¿En la Red de Salud Huaylas Sur realizan la supervisión y Monitoreo de Control Interno?

SI () NO ()

RECURSOS HUMANOS:

1. ¿La Red de Salud Huaylas sur cumple con la etapa de programación en el área de Recursos Humanos?

SI () NO ()

¿La Red de Salud Huaylas sur cumple con mejorar permanentemente en las capacidades y habilidades del personal?

SI () NO ()

2. ¿La Red de Salud Huaylas sur cumple con seleccionar personal idóneo para cubrir plazas vacantes?

SI () NO ()

3. ¿En la Red de Salud Huaylas sur cumplen con manejo adecuados de quejas y reclamos de los trabajadores?

SI () NO ()

4. ¿En la Red de salud Huaylas sur evalúan periódicamente el desempeño laboral del Recurso Humano?

SI () NO ()

5. ¿En la Red de Salud Huaylas sur cumplen con el cronograma de pago de Remuneraciones del personal?
- SI () NO ()
6. ¿La Red de salud Huaylas sur desarrolla actividades orientadas a reforzar la integración y armonía entre los trabajadores?
- SI () NO ()
- ¿En la Red de Salud Huaylas sur Existe un ambiente adecuado de relaciones laborales y comunicaciones?
- SI () NO ()
7. ¿en la Red de Salud Huaylas sur cumplen con la prevención y control de riesgos, accidentes que afectan al personal?
- SI () NO ()

GRAFICOS:

PRIMER VARIABLE: CONTROL INTERNO



Gráfico N° 1 Fase De Planificación

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada diez (10) respondieron que no realizan planificación de control interno, equivalente al 100% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no cumple esta fase de control interno.



Grafico N° 2 Fase De Ejecucion

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada diez (10) respondieron que no realizan la fase de ejecución de control interno, equivalente al 100% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no cumple esta fase de ejecución de control interno.

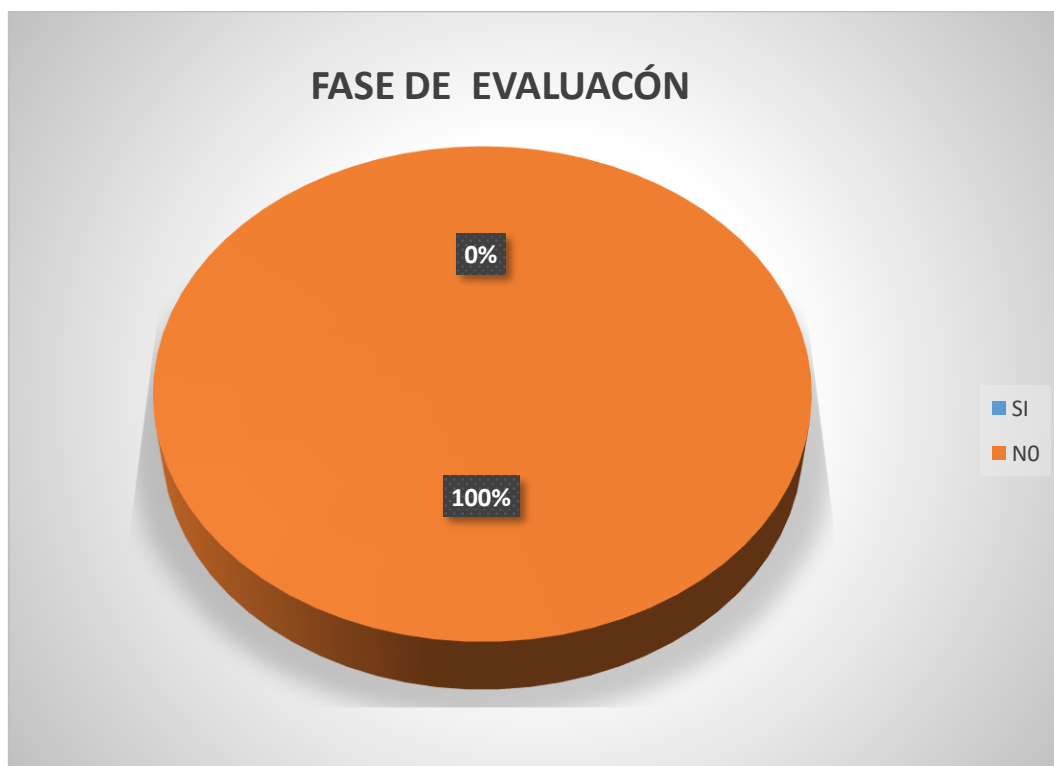


Grafico N° 3 Fase De Evaluacion

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada diez (10) respondieron que no realizan la fase de evaluación de control interno, equivalente al 100% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no cumple esta fase de Evaluación de control interno.



Grafico N° 4 Ambiente De Control

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada diez (10) respondieron que no cuenta con un ambiente de control adecuado, equivalente al 100% de encuestados, por lo tanto, en la Red de Salud Huaylas Sur no cuenta con un ambiente de control interno adecuado.



Grafico N° 5 Evaluacion De Riesgo

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada diez (10) respondieron que no realizan evaluación de riesgo, equivalente al 100% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no se realiza la evaluación de riesgo de control interno.

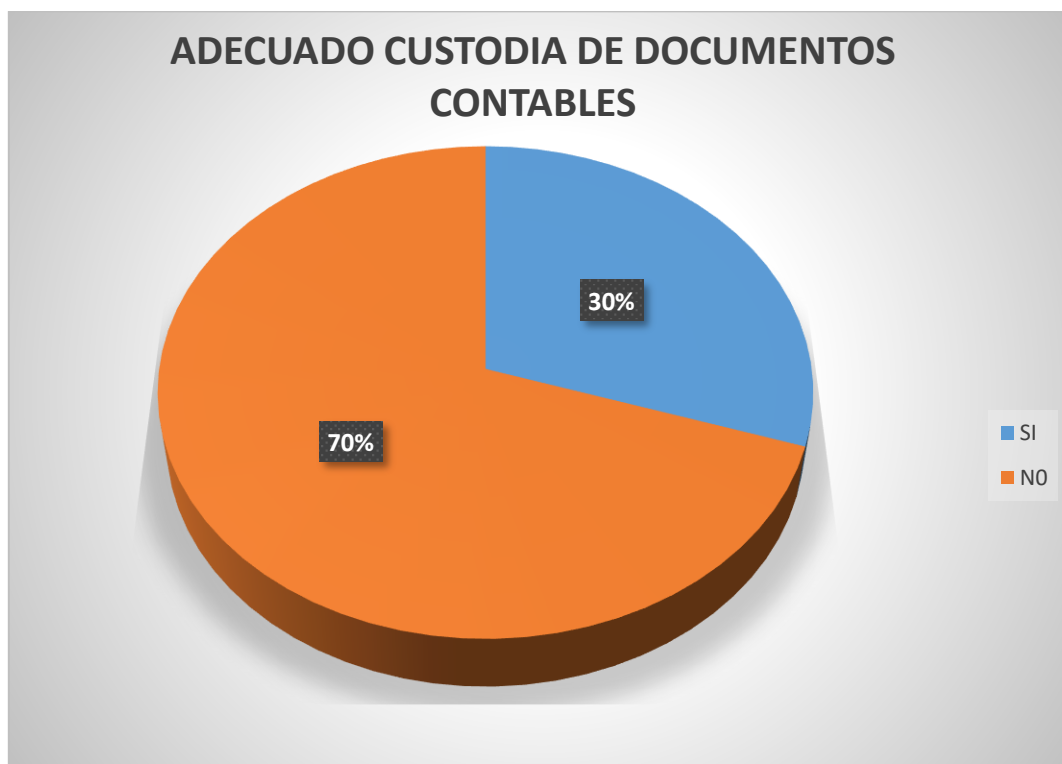


Grafico N° 6 Adecuado Custodio De Documentos Contables

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada tres (3) respondieron que no cumplen con un adecuado custodio de los registros, equivalente al 30% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur un 70% considera que si se cumple con un adecuado custodio de los registros contables.



Grafico N° 7 Actividades De Control Gerencial

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada diez (10) respondieron que no realizan actividades de control gerencial, equivalente al 100% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no se realizan las actividades de control gerencial.



Grafico N° 8 Información y Comunicación

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada siete (07) respondieron que no realizan información y comunicación de control interno, equivalente al 70% de encuestados; y tres (03) que equivale a un 3% respondieron que si realizan información y comunicación. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no se realizan una adecuada información y comunicación de control interno.



Grafico N° 9 Supervision Y Monitoreo

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada cuatro (4) respondieron que no realizan supervisión y monitoreo, equivalente al 40% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur un 60% considera que si se realizan la supervisión y el monitoreo.

SEGUNDO VARIABLE: RECURSOS HUMANOS



Gráfico N° 10 Programacion De Recursos Humanos

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada cinco (05) respondieron que no realizan la etapa de programación en el área de recurso humanos, equivalente al 50% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur un 50% considera que si se cumple con la etapa de programación de Recursos Humanos

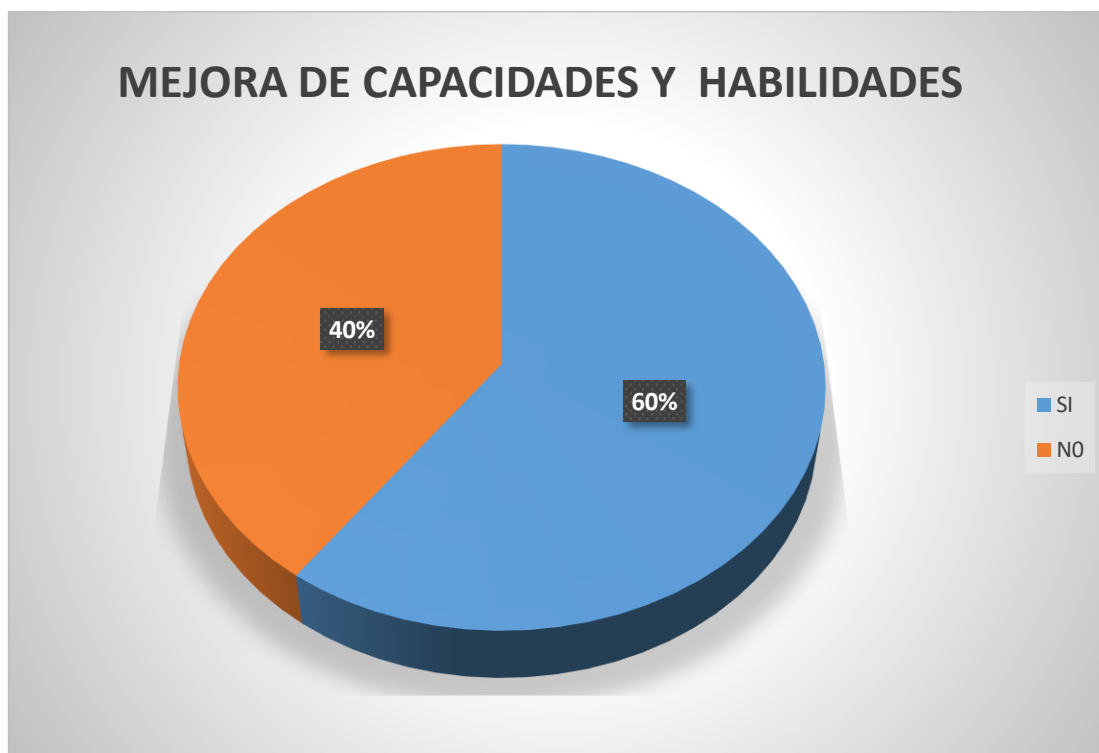


Grafico N° 11 Mejora De Capacidades Y Habilidades

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada seis (06) respondieron que no se cumple con mejorar permanentemente en las capacidades y habilidades del personal, equivalente al 60% de encuestados. Observando que en la Entidad Red de Salud Huaylas Sur un 40% considera que si se cumple con mejorar las capacidades y habilidades del personal

SELECCIÓN DE PERSONAL IDONEO PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES

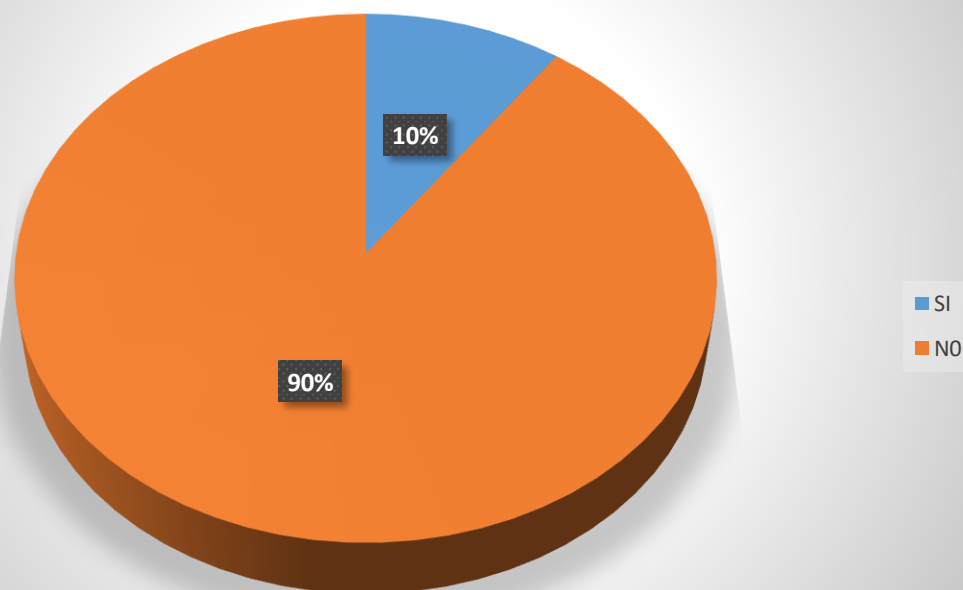


Grafico N° 12 Selección De Personal Idoneo Para Cubrir Plazas Vacantes

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada nueve (09) respondieron que la entidad no cumple con seleccionar personal idóneo para cubrir plazas vacantes, equivalente al 90% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas no cumple con seleccionar personal idóneo para cubrir plazas vacantes.



Grafico N° 13 Manejo Adecuado de Quejas de los Trabajadores

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada ocho (08) respondieron que la entidad no cumple con manejo adecuado de quejas y reclamos de los trabajadores, equivalente al 80% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas no cumple con manejo adecuado de quejas y reclamos de los trabajadores.



Grafico N° 14 Evaluacion Periodica De Desempeño Laboral

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada nueve (09) respondieron que la entidad evalúa periódicamente el desempeño laboral del recurso humano, equivalente al 90% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas evalúa periódicamente el desempeño laboral del recurso humano.



Grafico N° 15 Cumple El Cronograma De Pago De Remuneraciones

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada nueve (09) respondieron que la entidad cumple con el cronograma de pago de remuneraciones del personal, equivalente al 90% de encuestados. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas cumple con el cronograma de pago de remuneraciones del personal



Grafico N° 16 Integracion Y Armonia Entre Los Trabajadores

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada seis (6) respondieron que la entidad desarrolla actividades orientadas a reforzar la integración y armonía entre los trabajadores, equivalente al 60% de encuestados y un 40% consideran que no se desarrolla estas actividades. Observando que la Entidad Red de Salud Huaylas Sur hace un esfuerzo para desarrollar actividades orientadas a reforzar la integración y armonía entre los trabajadores

AMBIENTE ADECUADO DE RELACIONES LABORALES Y COMUNICACIONES

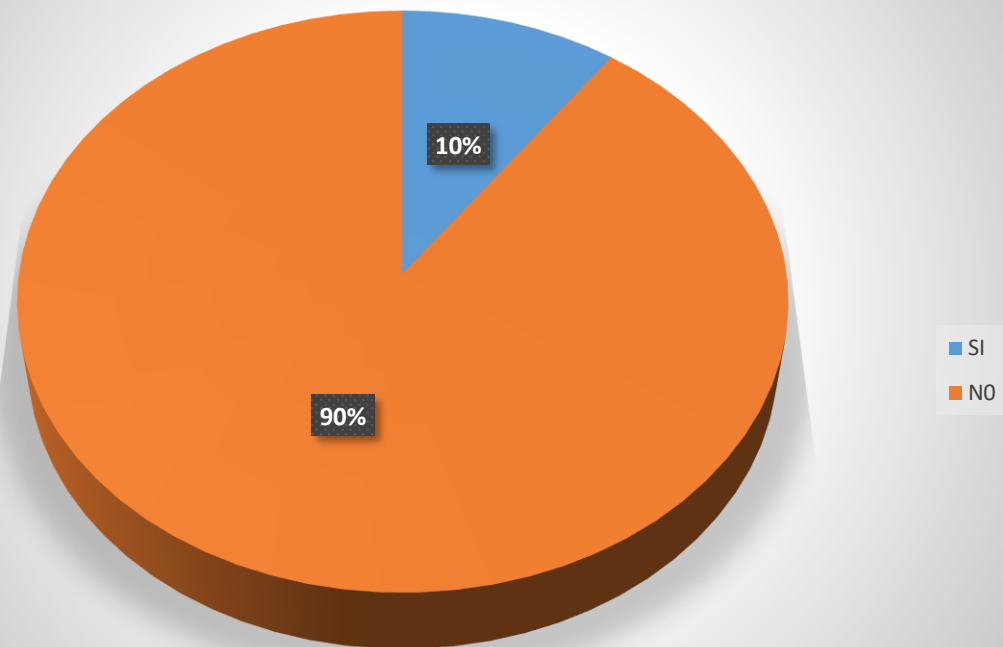


Grafico N° 17 Ambiente Adecuado De Relaciones Laborales Y Comunicaciones.

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada nueve (09) respondieron que en la entidad no existe un ambiente adecuado de relaciones laborales y comunicaciones, equivalente al 90% de encuestados y en un 10% consideran que si existe un ambiente de relaciones laborales y comunicaciones.

Observando que en la Entidad Red de Salud Huaylas no existe un ambiente adecuado de relaciones laborales y comunicaciones,



Grafico N° 18 Prevencion Y Control De Riesgos De Accidentes

Fuente: Trabajadores del Área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huaylas Sur, Huaraz, 2018.

Interpretación: De la población objetivo encuestada nueve (09) respondieron que en la entidad no cumplen con la prevención y control de riesgos de accidentes que afectan al personal, equivalente al 90% de encuestados y sólo en un 10%, (01) encuestado considera que si existe prevención y control de riesgos. Observando que en la Entidad Red de Salud Huaylas Sur no cumplen con la prevención y control de riesgos de accidentes del personal a su cargo.