



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Control interno y recursos humanos en la Dirección Regional de Salud del  
Gobierno Regional de Lima Provincias 2021**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**

**Autor**

Juan Carlos Gómez Flores

**Asesor**

Dr. Walter Stalin Gil Quevedo

**Huacho – Perú**

**2024**



### **Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

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

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



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

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

*“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

### ESCUELA DE POSGRADO

### INFORMACIÓN

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Juan Carlos Gómez Flores	47335599	14/06/2023
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Walter Stalin Gil Quevedo	32384169	0000-0003-4219-6892
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0009-0008-7555-0409
Dr. Abraham William García Champoñán	17548877	0000-0003-1035-063X
Dra. Elena Luisa Laos Fernández	15602414	0000-0002-3383-6117

# CONTROL INTERNO Y RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PROVINCIAS 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

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

2%

★ [bibliotecadigital.univalle.edu.co](http://bibliotecadigital.univalle.edu.co)

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**CONTROL INTERNO Y RECURSOS HUMANOS EN LA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO  
REGIONAL DE LIMA PROVINCIAS 2021**

**JUAN CARLOS GÓMEZ FLORES**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. WALTER STALIN GIL QUEVEDO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO  
2024**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis va dedicada a mis padres Juan Carlos y Marita por haberme acompañado en este camino de conocimientos, y a todos mis profesores por haberme enseñado la importancia de la gestión pública para el desarrollo del país.

*Juan Carlos Gómez Flores*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por darme salud, fortaleza e inteligencia para culminar la presente tesis y a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima por su aporte en el desarrollo de la investigación.

*Juan Carlos Gómez Flores*

## Índice

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>Índice</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	viii
Resumen.....	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>Capítulo I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....	13
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas específicos .....	15
1.3. Objetivos de Investigación.....	16
1.3.1. Objetivo General .....	16
1.3.2. Objetivos Específicos.....	16
1.4. Justificación de la Investigación .....	16
1.5. Delimitación del Estudio.....	17
1.6. Viabilidad.....	17
<b>Capítulo II. MARCO TEÓRICO</b> .....	18
2.1. Antecedentes de Investigación.....	18
2.1.1. Investigaciones internacional.....	18
2.1.2. Investigación nacional.....	21
2.2. Bases teóricas.....	24



2.2.1.	Bases teóricas de la variable la variable Sistema de control Interno ...	24
2.2.2.	Bases teóricas de la variable gestión de recursos humanos .....	37
2.3.	Definiciones conceptuales .....	44
2.4.	Formulación de la Hipótesis .....	46
2.4.1.	Hipótesis General .....	46
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	46
2.5.	Operacionalización de variables .....	47
Capítulo III.	METODOLOGÍA .....	49
3.1.	Diseño Metodológico.....	49
3.1.1.	Tipo de investigación .....	49
3.1.2.	Nivel de la investigación .....	49
3.1.3.	Diseño de la Investigación .....	50
3.1.4.	Enfoque de la investigación .....	50
3.2.	Población y Muestra .....	50
3.2.1.	Población.....	50
3.2.2.	Muestra.....	50
3.3.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	51
3.3.1.	Técnicas a emplear .....	51
3.3.2.	Instrumentos a emplear .....	52
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la Información.....	53
Capítulo IV.	RESULTADOS .....	56
4.1.	Descripción de los Resultados .....	56
4.1.1.	Datos generales del encuestado.....	56
4.1.1.	Descripción de la variable control interno .....	57
4.1.2.	De la variable gestión de recursos humanos. ....	62

4.2.	Contrastación de las Hipótesis .....	66
4.2.1.	Contraste de hipótesis de normalidad .....	66
4.2.2.	Contrastación de la Hipótesis general .....	66
4.2.3.	Contrastación de la Primera Hipótesis Específica .....	68
4.2.4.	Contrastación de la Segunda Hipótesis Específica .....	69
4.2.5.	Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica .....	70
Capítulo V. DISCUSION .....		72
5.1.	Discusiones .....	72
Capítulo VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		74
6.1.	Conclusiones .....	74
6.2.	Recomendaciones .....	75
REFERENCIAS .....		76
7.1.	Fuentes Documentales .....	76
7.2.	Fuentes bibliográficas .....	78
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....		79
ANEXO 1. INSTRUMENTO DE TOMA DE DATOS .....		81
ANEXO 2. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD .....		84
ANEXO 4 EVIDENCIA DE PROCESAMIENTO DE DATOS .....		86

## Índice de figuras

<i>Figura 1. Perfil de género del encuestado .....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 2. Gráfico de Barras para la variable control interno.....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 3. Gráfico de Barras para el variable ambiente .....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 4. Gráfico de Barras para evaluación de riesgos .....</i>	<i>59</i>
<i>Figura 5. Gráfico de Barras, medidas de actividades de control .....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 6. Gráfico de Barras para información y comunicación .....</i>	<i>61</i>
<i>Figura 7. Gráfico para gestión de recursos humanos.....</i>	<i>62</i>
<i>Figura 8. Gráfico de Barras para administración .....</i>	<i>63</i>
<i>Figura 9. Gráfico de barras para gestión .....</i>	<i>64</i>
<i>Figura 10. Gráfico de Barras para estrategia .....</i>	<i>65</i>
<i>Figura 11. Dispersión simple Sistema de control interno por gestión de recursos humanos .....</i>	<i>68</i>

## Índice de tablas

<i>Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad .....</i>	52
<i>Tabla 2. Interpretación del coeficiente de confiabilidad .....</i>	53
<i>Tabla 2. Valores de interpretación para coeficientes de correlación .....</i>	55
<i>Tabla 3. Descripción del género del encuestado .....</i>	56
<i>Tabla 4. Medidas de la variable control interno.....</i>	57
<i>Tabla 5. Medidas de ambiente.....</i>	58
<i>Tabla 6. Medidas de evaluación de riesgos .....</i>	59
<i>Tabla 7. Medidas de actividades de control.....</i>	60
<i>Tabla 7. Medidas de información y comunicación.....</i>	61
<i>Tabla 6. Medidas para gestión de recursos humanos. ....</i>	62
<i>Tabla 9. Medidas de administración .....</i>	63
<i>Tabla 10. Medidas de gestión.....</i>	64
<i>Tabla 6. Medidas de estrategia .....</i>	65
<i>Tabla 13. Prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.....</i>	66
<i>Tabla 13. Correlaciones Sistema de control interno por Gestión de recursos humanos..</i>	67
<i>Tabla 14. Correlaciones Sistema de control interno por Administración. ....</i>	69
<i>Tabla 15. Sistema de control interno por Gestión.....</i>	70
<i>Tabla 14. Correlaciones Sistema de control interno por gestión.....</i>	71

## Resumen

**Objetivo:** Objetivo: Demostrar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021. **Métodos:** investigación cuantitativa, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 14 informantes elegidos por método no probabilístico conformados por jefes de oficinas, a quienes se les aplicó un cuestionario 25 ítems a escala likert desarrollado para cumplir con los objetivos de la investigación, **Resultados:** A nivel general se logró demostrar que existe una correlación estadística entre el control interno y la variable recursos humanos (0.040,  $\leq 0.05$ , 0.556), así como a nivel específico con la dimensión administración (0.030,  $\leq 0.05$ ; 0.503), la variable gestión (0.032,  $\leq 0.05$ , 0.415) y la variable estrategia (0.025,  $\leq 0.05$ , 0.550), siendo de magnitud moderada. **Conclusión:** Se aceptó la hipótesis de que el control interno se correlaciona con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021. por lo que un mejor proceso de control interno explica el aumento en los niveles del talento humano.

**Palabras clave:** Control interno, recurso humano, talento humano.

## Abstract

**Objective:** Demonstrate the relationship between the Internal Control System and Human Resources Management in the Regional Health Directorate of Lima Provinces, in Huacho, 2021. **Methods:** quantitative research, correlational scope, non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 14 informants chosen by a non-probabilistic method made up of heads of offices, to whom a 25-item Likert scale questionnaire developed to meet the research objectives was applied. **Results:** At a general level, it will be shown that there is statistical reliability between internal control and the human resources variable ( $0.040, \leq 0.05, 0.556$ ), as well as a specific level with the administration dimension ( $0.030, \leq 0.05; 0.503$ ), the management variable ( $0.032, \leq 0.05, 0.415$ ) and the strategy variable ( $0.025, \leq 0.05, 0.550$ ), being of moderate magnitude. **Conclusion:** The hypothesis that internal control correlates with human resource management in the Regional Health Directorate of Lima Provinces, in Huacho, 2021 was concluded. Therefore, a better internal control process explains the increase in the levels of human talent.

**Keywords:** Internal control, human resource, human talent.

## INTRODUCCIÓN

La presente Investigación está organizada en cinco capítulos. En el primer capítulo se desarrolló el planteamiento del problema, se dio a conocer el problema que se centra en el análisis de la correlación existente entre el control interno y recursos humanos en la dirección regional de salud del Gobierno Regional de Lima Provincias 2021. Se hizo una revisión de algunos estudios previos relacionados con las variables de estudio desde los diferentes autores para posteriormente plantear la problemática a estudiar y una propuesta de objetivos, su justificación y viabilidad.

El segundo Capítulo señala los algunos antecedentes que a criterio del investigador están relacionados con el estudio; se hizo una revisión de estudios previos de universidades extranjeras, se revisó también autores de universidades nacionales, informes y revistas científicas, se investigó las bases teóricas acerca de ambas variables de estudio y los conceptos fundamentas básicos.

En el tercer capítulo, enmarca la investigación en su metodología usada, definió el tipo de investigación y su diseño metodológico se encuentra el sistema de Hipótesis, y los instrumentos que se usaron para la medición de las variables también se describen las técnicas utilizadas para el procesamiento y análisis de los datos. Así mismo se presenta la Operacionalización de las variables con sus correspondientes dimensiones analíticas.

En el cuarto capítulo, se muestran los resultados descriptivos y la contrastación de las hipótesis ordenadas, se presentan los resultados de la prueba de hipótesis en tablas debidamente comentadas y se explica el tratamiento de datos y estadístico.

En el quinto capítulo se consignan las discusiones acerca de los resultados para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la presente investigación.

En el capítulo sexto se consideran las conclusiones como resultado de todo el proceso de investigación, así como las recomendaciones pertinentes para el tratamiento de la problemática explicada y detallada en la presente investigación

Finalmente, se enlistan las fuentes de información ordenadas por tipos que sirvieron para el desarrollo de esta investigación. seguido de los anexos donde adjunto, la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de la información.

En esos lineamientos se espera que los resultados del presente estudio logren responder a las interrogantes planteadas y sirvan de conocimiento para estudios posteriores y puedan contribuir en conjunto como herramientas para la solución de problemas sociales.



## **Capítulo I.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática**

La presente investigación busca explicar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno y la Gestión de Recursos Humanos, en la Dirección Regional de Salud de la Región Lima Provincias.

En el Perú, la Gestión de Recursos Humanos aun es vista dentro de las instituciones, especialmente las públicas, una oficina o área encargada de los asuntos del personal que labora en la institución, un asunto enfocado a la “burocracia”, a la emisión y producción de documentos, una jerarquía establecida verticalmente. Mientras que la planificación, organización, ejecución y evaluación, son funciones de una “alta dirección”, el jefe o los jefes, las gerencias generales, u oficina que concentre la mayor responsabilidad administrativa.

Esta percepción, que incluso sostienen muchos funcionarios a quienes les toca asumir responsabilidades gerenciales, carece de visión estratégica y competitiva, para liderar eficientemente a los talentos que trabajan en la institución, pues sin liderazgo y sin orientaciones claras y precisas, se desalienta a los empleados, impidiendo, muchas veces, el buen desempeño y la competitividad laboral.

Las empresas que triunfan, entienden que la Gestión de los Recursos Humanos deben contar con un enfoque que dé cuenta que la empresa al estar en manos de personas calificadas, motivadas, integradas y productivas puede alcanzar sus objetivos. Y para atraer a las personas correctas y tratar con ellas de forma adecuada, se necesita, una

función eficaz del Talento Humano, esto es algo que, por ahora, solo cultivan en el país, algunas grandes empresas privadas. Son muy pocas instituciones públicas, quienes suelen salir dentro de los rankings de productividad. Y al ser un efecto que se está dando como tendencia, exige ser estudiado.

Con la globalización, las organizaciones están cada vez más conectadas, existe un sinfín de oportunidades para aprovechar, por ejemplo, la información sobre mejores proveedores, sobre innovaciones técnicas en diversos sectores, nuevas formas de captación de recursos, capacitaciones continuas, transferencia de conocimiento, convenios, otros; con el fin de mejorar la productividad y el desarrollo de la organización. Para aprovechar todo eso, se requiere una visión de liderazgo institucional, donde se vea a los cambios como procesos permanentes, donde el eje angular es una dirección estratégica que conduzca eficientemente a los Recursos Humanos altamente calificados sobre el ejercicio de sus funciones para poder afrontar escenarios cada vez más competitivos.

Cuando las instituciones se modifican por dentro, asumen, o crean nuevas funciones, se asumen retos competitivos muy altos, que traen consigo cambios drásticos, en sus procesos y sus estrategias; y son, en especial, los ejecutivos de Recursos Humanos los responsables de afrontar esos procesos de cambio. Es la función que más impactada suele estar por los cambios, y al mismo tiempo, responsable de algunos de esos mismos.

En el esfuerzo por dirigir de mejor manera una institución, han surgido, mecanismos como el Sistema de Control Interno, que creemos según la hipótesis que planteamos en el presente trabajo es un factor que se relaciona efectivamente con la Gestión de Recursos Humanos, para poder concretar el cumplimiento de las metas y acciones proyectadas.

La expresión Control Interno, nos da la referencia a acciones de supervisión, con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para luego evaluarlos y monitorear las operaciones de la entidad. En cambio, cuando hablamos de la implementación de un Sistema de Control Interno comprende mucho más que eso, es una acción fundamental dentro de la planificación de la organización y es transversal a los procesos y medidas adoptadas dentro de una

institución, con el fin de resguardar sus activos y verificar la confiabilidad de los datos contables.

Un Sistema de Control Interno comprende un conjunto de procedimientos, políticas, directrices y planes que tienen por finalidad garantizar la eficiencia, seguridad y orden en la gestión financiera, contable y administrativa, así como ejercer los respectivos controles para alcanzar las metas operativas dentro de la institución.

Estudiamos el caso de la Dirección Regional de Salud, por el tamaño de su población, porque podemos acceder a la información y además existe el hecho social que es nuestro objeto de estudio, es decir, tienen planes, funciones, todo un plantel de trabajadores con una cultura organizacional, con responsabilidades por áreas u oficinas, así como los servidores públicos que deben ejercer el liderazgo.

La Dirección Regional de Salud a la fecha cuenta con 80 trabajadores, 15 de ellos tiene responsabilidad sobre un numero específico del personal, esto últimos serán nuestra población y muestra, que hemos seleccionado bajo el criterio de su responsabilidad institucional, y serán nuestros informantes.

Por lo descrito, planteamos como problema de investigación la siguiente pregunta: ¿De qué manera de relaciona el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General.**

¿De qué manera de relaciona el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué manera el Sistema de Control Interno se relaciona con la dimensión Administración de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021?

¿De qué manera el Sistema de Control Interno se relaciona con la dimensión Gestión de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021?

¿De qué manera el Sistema de Control Interno se relaciona con la dimensión Estrategia de Recursos Humanos de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021?

### **1.3. Objetivos de Investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Demostrar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

Explicar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la dimensión Administración de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho,2021

Determinar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la dimensión Gestión de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho,2021.

Indicar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la dimensión Estrategias de Recursos Humanos de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### **Justificación Práctica**

La presente investigación de interés de las instituciones del gobierno y el sector privado, porque permitirá formular políticas institucionales para la promoción de una

cultura organizacional de calidad que rija en las instituciones, para mejorarlas y se refleje ello, en el beneficio a los ciudadanos.

### **Justificación Social**

La presente investigación trae beneficios con lo cual se aportará en la comprensión de nuestra sociedad peruana y particular la Dirección Regional de Salud, porque con ella, se alcanza una teoría que revela los aspectos del Sistema de Control Interno y su relación con la Gestión de Recursos Humanos.

### **1.5. Delimitación del Estudio**

El presente trabajo de investigación se desarrollará en la Dirección Regional de Salud, Gobierno regional de Lima, Ubicada el distrito de huacho, provincia de Huaura, Departamento de Lima.

La investigación se llevará a cabo entre los meses de octubre de 2021 y enero de 2022.

### **1.6. Viabilidad**

La presente investigación es viable por cuanto se cuenta los datos disponibles de la oficina de recursos humanos del gobierno regional de Lima. En términos de accesibilidad, esto permitirá los contactos para obtención de los datos de cada variable.

Así mismo, esta investigación es viable por contar con material bibliográfico en las en los repositorios especializadas de pregrado de Bibliotecas Virtuales Universitarias a nivel internacional y a Nivel Nacional.

## **Capítulo II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de Investigación.**

##### **2.1.1. Investigaciones internacional**

Aviles (2016), tiene una tesis **titulada** “Propuesta de Control Interno para optimizar la Gestión de Talento Humano en DISINAGRO”. Respaldada por la Universidad de Guayaquil. Que tiene como objetivo proponer un Control Interno para la optimización de la gestión del departamento de Talento Humano en la empresa Disinagro S.A. La **metodología** que utiliza, su diseño es un estudio de campo con un enfoque cuantitativo y descriptivo. Sus **resultados** muestran que el 80% de los entrevistados admitió conocer la importancia de las actividades del departamento de RRHH en la organización, la información fue obtenida de diversos centros de formación y aprendizaje académico (universitarios, técnicos, públicos y privados), es un lugar donde se transmite información adicional sobre el tema. El 100% de los encuestados opinaron que no recibieron instrucciones internas de trabajo. El 100% de quienes respondieron la encuesta son conscientes de la importancia de implementar el control interno en los procesos del área de Talento Humano para estar a la vanguardia de los nuevos requerimientos a nivel internacional y cambios realizados por los órganos de control. El estudio señala que se utilizó para identificar eventos observados para evaluar el desempeño de los controles, discusiones, cuestionarios generales, específicos ya nivel del sistema de información, pruebas sustantivas, probabilidad de ocurrencia y criterios de elegibilidad basados en efectos. en la matriz de riesgos y se encontraron deficiencias en los instructivos generales y principios fundamentales de la organización,

selección del personal, reclutamiento, desarrollo, supervisión y retribución económica, además, el departamento de competencia del personal contaba con un mal plan organizacional.

Pilataxi (2015) tiene una tesis **titulada** “Control interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato”. Respaldada por la Universidad Técnica de Ambato. Que tiene como **objetivo** analizar el Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la organización administrativa en la Unidad Educativa Bilingüe “CEBI”, de la ciudad de Ambato para proponer alternativas de mejora. La **metodología** Los métodos que utiliza tienen un enfoque cuantitativo exploratorio y un modelo descriptivo. Los resultados muestran que el 62 por ciento de los encuestados reportaron que la institución cuenta con personal administrativo altamente capacitado; mientras que el 38% dijo que no. El 69% manifestó que no considera las pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimientos y entrevistas en la evaluación de la formación profesional; mientras que el 31% dijo que consideraría hacerse la prueba. El 92% estima que los salarios se pagan a tiempo, mientras que el 8% estima que no se pagan a tiempo. El estudio encuentra que no existe en el “CEBI” una unidad de control interno o de gestión de recursos humanos ni un proceso de auditoría para mantener un control simultáneo del desarrollo de las actividades en cada área de trabajo, proponiendo un modelo de auditoría de control interno y gestión del talento humano para mejorar el área de trabajo. operaciones Inadecuada gestión de la Unidad de Educación Bilingüe “CEBI” en la Ciudad de Ambato.

Goyeneche (2011), en tiene una tesis de maestría **titulada**: “Diseño de estrategias de Gestión de Talento Humano para las micro empresas del Municipio de Socha”. Respaldada por la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Tiene como **objetivo** diseñar estrategias de Gestión de Talento Humano para las microempresas del municipio de Socha. La metodología que utiliza el equivalente de un enfoque de investigación cualitativo, inductivo y analíticamente explicativo. Sus **resultados** muestran que la caracterización de las microempresas a través de encuestas ha llevado a un mal proceso de dotación de personal, baja seguridad, alta rotación de personal y muy pocas oportunidades de crecimiento y satisfacción de las necesidades del negocio. empleados, Además, en estas organizaciones no se analizan las tareas laborales, por lo que se desconocen las funciones y características de cada una, lo que dificulta transmitir

toda la información a cada empleado. La investigación señala que, dado que existe una carencia evidente de gestión del talento humano en las microempresas del municipio de Sotha, se han desarrollado estrategias con el objetivo de contribuir a la creación e implementación de un clima laboral. crecimiento empresarial y personal de cada empleado. Y para fomentar el desarrollo de una gestión óptima de las capacidades humanas, se planifican e implementan estrategias para esta gestión en el trabajo de desarrollo.

Salazar y Villamarin (2011) en la tesis **titulada** “Diseño de un sistema de control interno para la empresa Sanbel Flowers Cía. Ltda. Ubicada en la Parroquia Aláquez del Cantón Latacunga, para el período económico 2011”. Respaldada por la Universidad Técnica De Cotopaxi. Tiene como **objetivo** mejorar la gestión a través de un sistema de control interno para asegurar la eficacia, eficiencia y economía de los recursos y Ltda ubicada en la parroquia de Aláquez, Cantón de Latacunga, Provincia de Cotopaxi, en el ejercicio fiscal 2011. La **metodología** utilizó un diseño descriptivo y no experimental. Algunos de sus resultados el 89% de los encuestados dijo que la empresa tenía reclutamiento, pero el 11% dijo que no lo había, lo que indica que no hay grandes lagunas en la práctica. El 5 % de los encuestados dijeron que desconocían las responsabilidades y los beneficios de su trabajo, y el 6% dijo que existía tal información, lo que refleja una cantidad significativa de empleados que desconocen los beneficios de su trabajo. El 6 % de los encuestados dice que la comunicación es buena, el 32% opina que es muy buena y el % mala, el 0% es excelente, por lo que valoran que la comunicación dentro de la empresa no es óptima, sino limitada. niveles comunes que se pueden mejorar. La investigación **concluye** que el personal de operaciones desconoce los beneficios sociales que disfrutan dentro de la empresa, ya que sus sistemas de comunicación no están optimizados y no se preocupan por estos temas. La empresa adolece de una formación inadecuada de los trabajadores, especialmente en las áreas de seguridad y gestión de equipos, lo que se traduce en un bajo rendimiento laboral. También encontramos que no se definió el ámbito de responsabilidad de las actividades realizadas dentro de la empresa.



Henao (2017) tiene una tesis **titulada** “Importancia del Control Interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales”. Respaldada por la Universidad del Valle. Tiene como **objetivo** determinar la importancia que tiene el Control Interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales. La **metodología** es de un enfoque cualitativo y es descriptivamente inductivo. Presenta algunos resultados el control interno en cualquier organización se considera como una herramienta de gran importancia, con la ayuda de la cual no sólo se pueden gestionar de forma óptima, estructurada, organizada y eficaz todos los procesos y procedimientos necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa, sino también permite la protección y protección de los activos, se puede desarrollar el apoyo para establecer parámetros de control con base en las necesidades y expectativas organizacionales, pero si las empresas no se implementan o simplemente no tienen el control, se pueden generar graves consecuencias de carácter interno y externo relacionadas con todos los involucrados. La investigación **concluye** con se deben diseñar, ejercer o implementar controles internos apropiados, se deben analizar y seguir varios parámetros para lograr este objetivo. Este debe ser siempre adaptado o proporcionado a las necesidades y requerimientos reales en cada organización, la necesidad de diseñar, ejecutar o implementar un adecuado control interno, se deben analizar y seguir unos parámetros que permitan cumplir con dicho fin, los cuales deben siempre estar ajustados o adecuados a las necesidades y requerimientos de cada organización, puesto que dentro de ellos se encuentra implícita la esencia del Control Interno como tal. Gracias a estos parámetros y su contenido general se puede llegar a crear un sistema firme y efectivo para la organización, toda vez que abarcan de manera minuciosa todo lo que logra o puede tener relación tanto directa como indirecta con el control.

### 2.1.2. Investigación nacional

Escobar (2017) tiene una tesis **titulada**: Control Interno gubernamental en La Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja. Respaldada por la Universidad Nacional del Centro. Tiene como **objetivo**: Proponer un modelo de control interno gubernamental que permita una adecuada Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja. La **metodología** que emplea es de tipo aplicada descriptiva. Algunos de **resultados** nos

dicen que del total de los encuestados el 100% dijo que la municipalidad no tiene su propio código de ética, por lo que cada funcionario o funcionaria tiene una guía para ella. Respondí que sí. Actúe según su propio código de conducta o prioridades personales.

Algunas de sus **conclusiones** nos señalan que Los procesos de gestión de recursos humanos basados en componentes de control interno del gobierno reflejan la falta de herramientas de gestión en algunas empresas, otras están desactualizadas y no existen políticas para mitigar el riesgo actividades de monitoreo y seguimiento Los procesos y operaciones de la empresa no son oportunos e impiden la aplicación de acciones correctivas. Por lo tanto, no existen procesos eficientes de selección, ni evaluaciones de desempeño laboral para identificar las necesidades de capacitación, por lo tanto, no hay mejora de capacidades del personal.

Mestas (2018) en su tesis **titulada**: El Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Peru: Caso Empresa “Selecon Global S.A.C.”- Lima, 2017. Respalda por la Universidad Nacional del Centro. Tiene como **objetivo**: Determinar y describir la influencia del Control Interno en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso “EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.” – Lima, 2017. La **metodología** que emplea tiene como diseño de investigación fue bibliográfico- descriptivo-documentado y de caso. Algunos de sus **resultados** nos señalan que el control interno empresarial a través de auditorías de gestión tiene como objetivo mejorar la rentabilidad empresarial. Esto se debe a su utilidad para identificar las debilidades, identificar los riesgos potenciales que enfrentan los gerentes y conocer, evaluar, detectar e intentar corregir esas deficiencias. Utilizar metodología de auditoría de gestión que contribuyan a la toma de decisiones para adoptar estándares adecuados que se conviertan en oportunidades. Algunas de sus **conclusiones** la organización no cuenta con sistemas de control interno ni de gestión de recursos humanos, no cuenta con procesos que generen rentabilidad y la posicionen en el mercado, no cuenta con procesos de ejecución para el cumplimiento de su programación ni de sus objetivos de los instrumentos de gestión MOF, RIT.

Quispe (2020) tiene una tesis **titulada** “Propuesta de Sistema de Control Interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañón S.R.L. Jaén”. Respalda por la Universidad Señor de Sipán. Tiene como **objetivo** proponer un sistema de control

interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañón S.R.L. Jaén - 2018. La **metodología** que emplea tiene un diseño No experimental transversal descriptivo y prospectivo. Presenta algunos **resultados** como el 73% dijo que sí que el área o división se define dentro de la empresa y el 27% dijo que no que el área o división se define dentro de la empresa. Del total de encuestados, el 6 % indicó que la empresa cuenta con un manual organizacional y funcional, 'sí', el 36% indicó que la empresa cuenta con un manual organizacional y funcional, 'no' entiendo esto. Se puede observar que, del total de encuestados, el 55% indica que planea comprar de acuerdo a sus requerimientos, y el 5% indica "no" que planea comprar de acuerdo a sus requerimientos. La investigación **concluye** que el proceso de contabilidad se basa en un sistema aprobado y verificado por la empresa a nivel nacional, brindando información suficiente para la ejecución de las actividades contables (73%). Los empleados del departamento de contabilidad de la empresa tienen están capacitados sobre el uso del sistema de control interno en temas de facturación, facilitando el proceso contable, organizando la información y contribuyendo a la rentabilidad de la empresa.

Pinedo y Quispe (2017) tiene una tesis **titulada** "La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Petrex S.A.". Respaldada por la Universidad San Ignacio de Loyola. Tiene como **objetivo**: Determinar si la Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. La **metodología** que emplea tiene un enfoque cuantitativo de correlación inductiva con un diseño no experimental. Se **concluye** que la evaluación es útil para el personal administrativo de Petrex S.A., por lo que no se han tomado las medidas correspondientes sobre el desempeño del personal. No es útil en absoluto. Se encuentran lo suficientemente flexibles para cambiar. Además, la mayoría de los empleados de Petrex S.A. dijeron que no querrían cambiar de trabajo. Por lo tanto, estos dos puntos se califican positivamente para motivar a los empleados y permitirles formular, fortalecer y desarrollar planes de mejora que equilibren la satisfacción personal y laboral.

Sosa (2015) en su tesis **titulada** "El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C.". Respaldada por la Universidad Autónoma del Perú. Tiene como objetivo de determinar la influencia del Control Interno en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C. La **metodología**

utilizada es la investigación descriptiva - relacional, no experimental, transversal, diseño cualitativo. La investigación **concluye** que existe la entre la variable en estudio en el contexto de la empresa Golden Amazon Group S.A.C. la confiabilidad de la información financiera es de suma importancia. Los resultados se basan en la revisión de la credibilidad de la información y las bajas posiciones de recursos humanos asociadas con este componente y el desempeño financiero. También indica que es necesario “estudiar el impacto de la información y las comunicaciones en la contabilidad de una empresa denominada Golden Amazon Group S.A.C.”

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable la variable Sistema de control Interno**

#### ***2.2.1.1. Aproximaciones conceptuales.***

El control interno se para describir los procedimientos que usa el director o gerente de una empresa para evaluar y controlar el rendimiento de sus activos. El sistema de control interno incluye todos los métodos acordados y las medidas tomadas por la empresa para proteger los planes y activos de la organización y para verificar la confiabilidad de los datos contables.

El control interno se puede definir como un conjunto de procedimientos, políticas, lineamientos y planes organizacionales diseñados para garantizar la eficiencia, seguridad y orden en la gestión financiera, contable y administrativa de una empresa.

El control interno abarca no solo el entorno financiero y contable, sino también los objetivos de gestión y eficiencia operativa en una organización empresarial. El control interno es un proceso llevado a cabo por un departamento de una organización para garantizar que se están logrando los objetivos. Los puntos de evaluación son: eficiencia y eficacia operativa, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables y apego a las políticas de la empresa (Vizcarra, 2008).

Si la organización es grande y sus operaciones son complejas, es importante establecer un sistema de control interno adecuado. Además, si nuestra empresa tiene múltiples propietarios, múltiples empleados y funciones delegadas, debemos

implementar un sistema de control interno adecuado. Dependiendo de la complejidad de la organización, el sistema debe ser lo más complejo y sofisticado posible.

#### Alcances

Los intervalos de tiempo deben determinarse en el sistema de control interno dependiendo del tipo de actividad. La responsabilidad de determinar esta estructura para un adecuado control recae siempre en la dirección de acuerdo con sus necesidades y objetivos. Las variables a tener en cuenta dependen, entre otras cosas, de las diferentes actividades de la empresa o de las categorías de las organizaciones y departamentos que la componen, su tamaño, la naturaleza de las transacciones y operaciones, y la distribución geográfica de la organización. (Aguirre, 2008)

#### **Elementos del Control Interno**

Los siguientes elementos pueden ser considerados elementos básicos del control interno:

- Plan de organización: Básicamente, consiste en una estructura organizacional que define el comité, niveles organizacionales y funciones para las diferentes áreas, las cuales son aprobadas formalmente por la alta dirección de la empresa. (Yarska, 2007)
- Por estas razones, todo gerente debe comprender que ningún sistema de control puede funcionar satisfactoriamente si los planes de la organización no están predeterminados y siempre debe asegurarse de que responda al logro de las metas de la empresa. (Yarska, 2007)
- Nivel de Autorización: Cada entidad debe definir un nivel de autorización para iniciar y aprobar transacciones. Este control también se relaciona con los documentos y registros contables que indican el origen y comportamiento de los datos. (Yarska, 2007)
- Práctica deliberada: identificar los diversos requisitos o medidas tácticas que la empresa implementa para lograr las metas y objetivos planteados. Las prácticas de higiene contribuyen a la eficiencia, eficacia y transparencia de las operaciones de una empresa, por lo que es importante formalizarlas a través de normas y procedimientos internos, directivas o manuales. (Yarska, 2007)

- Integridad humana y cumplimiento: los factores que dependen del control interno son: la calidad de las personas y la disponibilidad de los recursos humanos, sin los cuales nada haremos para desarrollar uno bueno. sistema de control interno. Plan de control. La organización y los procedimientos serán inútiles porque la empresa no logrará sus metas y objetivos específicos. En este sentido, se debe reconocer la importancia del capital humano, por lo que se debe reconocer la gestión, el reclutamiento, la selección, la participación, la evaluación del desempeño, los incentivos, las sanciones, la capacitación, etc. Establecer políticas comerciales apropiadas, incluidas reglas y procedimientos. (Yarska, 2007)
- Auditoría Interna: La auditoría interna es un elemento de apoyo importante que proporciona asesoramiento a la alta dirección, en particular mediante la evaluación de la gestión y los controles internos, la identificación de debilidades y la prevención de errores y declaraciones erróneas. (Yarska, 2007)

Para abarcar todas las áreas de la organización, los elementos en los que se debe basar el sistema de control interno deben ser muy amplios. Por lo tanto, hay varios aspectos a considerar:

- Organización Estructural: La estructura organizacional de la empresa debe estar reflejada en el organigrama con responsabilidades, autoridad, canales de comunicación para cada línea y diferentes niveles de jerarquía definidos en cada línea. Así que hay departamentos y responsabilidades, división del trabajo y factores humanos. (Aguirre, 2008).
- Políticas y Procedimientos Contables y Operativos: Se debe desarrollar un conjunto de reglas y estándares de negocios que rijan los procesos de información contable y los sistemas operativos de la empresa. En el procesamiento de la información contable se toman en cuenta los siguientes criterios: equipos para el proceso de transacciones, material contable y comprobantes, normas organizacionales y de información contable. (Aguirre, 2008).
- Controles Adicionales: El monitoreo permite a los empleados desarrollar procedimientos de acuerdo con los planes organizacionales establecidos. Cabe destacar dos funciones: los cargos son revisados y aprobados y registrados por el

principal para que puedan continuar su ciclo normal en el servicio de información contable. (Aguirre, 2008).

### **Objetivos del Control Interno**

Los controles utilizados en el sistema contable siempre difieren entre sí dependiendo de su calificación. El propósito del sistema de control interno depende de definir los procesos de información contable y asegurar una adecuada gestión de la organización para prevenir la posibilidad de errores (Penya, 2008).

El control interno incluye los planes y métodos de la organización para garantizar que los activos estén adecuadamente protegidos y que la organización desarrolle de manera efectiva pautas de gestión definidas. (Estupinán, 2006)

Control administrativo y financiero interno: va más allá de todos los aspectos de la contabilidad financiera, es decir. cubre la planificación, organización, políticas, métodos y procedimientos de la alta dirección y diversas áreas funcionales (Yarasca, 2007).

El control administrativo interno se logra evaluando los planes organizacionales y siguiendo todos los métodos y procedimientos principalmente relacionados con la eficiencia operativa y el cumplimiento de las políticas administrativas, y a menudo solo indirectamente. con la contabilidad financiera. También incluye el proceso de toma de decisiones que lleva a la gerencia a aprobar transacciones y acciones.

Los controles financieros internos incluyen controles contables sobre los planes, procedimientos y registros de una organización para proteger los activos y verificar la exactitud y confiabilidad de los registros e informes financieros.

Hay algunos principios básicos a tener en cuenta:

- Responsabilidad delimitada: La responsabilidad por el desempeño de cada tarea debe estar limitada a un individuo. El control de calidad será ineficaz sin la responsabilidad necesaria. A tal efecto, no se podrá realizar ninguna acción sin el consentimiento de una persona especialmente autorizada. (Sagami, 2007)

- Separación de funciones de carácter incompatible: En el organigrama de la organización, las funciones de puesta en marcha, autorización y contabilidad deben estar separadas de las de operación y protección de los recursos. (Sagami, 2007)
- Descargo de responsabilidad de la transacción completa: nadie es responsable de la transacción completa. Cualquiera puede cometer errores, y es más probable que ocurran errores cuando hay muchas personas involucradas. (Sagami, 2007)
- Seleccione servidores calificados y bien capacitados: dado que la capacitación puede mejorar la eficiencia del trabajo y reducir los costos laborales, es necesario seleccionar y capacitar trabajadores calificados. (Sagami, 2007)
- Uso de pruebas de precisión: para garantizar la precisión de los procesos relacionados y los registros posteriores, deben usar pruebas de precisión. (Sagami, 2007)
- Rotación de empleados: desarrollar una política de rotación para los empleados que administran y mantienen los recursos financieros y materiales, e implementar vacaciones anuales para los empleados en puestos de confianza. Detecta errores y actividades fraudulentas por parte de cajeros, dependientes de tienda, responsables de compras, etc. (Sagami, 2007)
- Vinculación de servidores de administración de recursos: el personal que administra los recursos físicos y financieros debe ser limitado. (Sagami, 2007)
- Instrucciones escritas: Las instrucciones deben estar escritas en forma de manual de usuario. Las órdenes verbales pueden olvidarse o malinterpretarse. (Sagami, 2007)
- Uso de Cuentas Controladas: La Política de Cuentas Controladas debe usarse en todas las circunstancias relevantes. El uso de una cuenta corriente es una confirmación de la exactitud de los saldos de las cuentas, lo que ayuda a evaluarlos. (Sagami, 2007)



- Uso de equipos mecánicos y/o electrónicos con dispositivos de seguridad: si es posible, se deben utilizar equipos mecánicos con dispositivos de prueba. (Sagami, 2007)
- Use formularios prenumerados: se deben usar formularios prenumerados para todos los documentos importantes, el uso de estos formularios debe controlarse físicamente y se deben mantener copias claras en orden numérico.
- Uso limitado de efectivo: se debe evitar el efectivo y solo se deben usar pequeñas cantidades de efectivo para compras pequeñas utilizando el método de activos fijos. (Sagami, 2007)
- Mínimo uso de cuentas bancarias: Un gran número de cuentas bancarias debe ser el mínimo posible, una cuenta corriente para transacciones generales, no varias para fines específicos. (Sagami, 2007)
- Depósitos fijos e instantáneos: efectivo o cheques, giros postales, etc. Todos los fondos recibidos deben depositarse en su totalidad en la cuenta bancaria dentro de las 24 horas posteriores a la recepción. (Sagami, 2007)

También, al hablar del proceso transaccional, los objetivos de control serán: autorización de transacciones, correcta contabilidad, clasificación de periodos contables de transacciones, validación del sistema, acceso a información veraz y confiable, adecuada separación de funciones, protección y física. Proteja los activos y registros y utilícelos de acuerdo con las políticas establecidas de la empresa. (Campos, 2015)

#### ***2.2.1.2. Componentes de Control Interno***

Estos pueden ser considerados como un conjunto de criterios utilizados para medir el control interno y determinar su eficacia. La estructura de control interno (también llamada sistema) requiere de los siguientes componentes para su funcionamiento: ambiente de control interno, evaluación de riesgos, actividades de control de gestión, sistemas de información contable y control operativo. (Guerra, 2013)

##### *Ambiente de Control Interno*

El ambiente debe ser tal que motive e influya en las tareas relacionadas con el control del desempeño de los empleados; también conocido como el clima de arriba. En este

contexto, los colaboradores se convierten en la esencia de cualquier unidad porque sus cualidades personales como la integridad, los valores éticos y el clima laboral son el motor que los mueve y son la base de la que todo depende. El ambiente de control tiene un impacto significativo en el desempeño de las operaciones, objetivos y evaluaciones de riesgo. También se enfoca en el comportamiento de los sistemas de información y actividades de control. (Arévalo, 2015).

Los elementos que componen el ambiente de control interno son: la integridad y los valores éticos. Facultades y responsabilidades, estructura organizacional, política de personal, ambiente de confianza en el lugar de trabajo y responsabilidades. (Arévalo, 2015).

#### *Evaluación del Riesgo*

Los elementos incluidos en la evaluación de riesgos son: los objetivos y los planes. Se deben establecer y comunicar objetivos, se deben identificar los riesgos internos y externos, el plan debe contener objetivos e indicadores de desempeño, así como una evaluación del entorno interno y externo. (COSO, 2015)

Para que una organización pueda controlar con eficacia, debe definir sus objetivos. Esto debe estar respaldado por planes y presupuestos. Establecer objetivos es una excelente manera de identificar factores críticos de éxito y definir métricas como requisitos previos para la evaluación de riesgos.

Los objetivos operativos de una organización se relacionan con la eficacia y eficiencia de sus operaciones, los objetivos de información financiera se relacionan con la obtención de información financiera confiable y los objetivos de cumplimiento se enfocan en el cumplimiento de las leyes, regulaciones y políticas establecidas por la administración. (COSO, 2015)

Se deben identificar y evaluar los riesgos internos y externos significativos que afecten el logro de los objetivos de la organización. La identificación y evaluación de factores de riesgo clave pueden incluir, por ejemplo, errores de decisión resultantes del uso de información inexacta o desactualizada, contabilidad poco confiable, descuido de la protección de activos e indiferencia por el cumplimiento de planes, pautas y regulaciones. instalaciones. Las actitudes hacia la adquisición de recursos, el uso

ineficiente y el incumplimiento de los actos normativos por acciones, prácticas ineficientes o antieconómicas son evidentes. actividades de control de gestión

#### *Actividades de control de gestión*

Estas actividades están relacionadas con las actividades diarias realizadas por la administración de la empresa y otros empleados para realizar las tareas que se les asignan. Son importantes porque esencialmente involucran el curso de acción correcto, y emitir y evaluar el cumplimiento de políticas y procedimientos es el medio más apropiado para garantizar que se cumplan los objetivos de la organización. Las actividades de control se pueden dividir en tres categorías: control operativo y control de estados financieros y control de cumplimiento. (Controlador, 2014)

También incluye acciones para proteger y preservar activos y controlar el acceso a programas informáticos y archivos de datos. Los elementos que componen las actividades de control de gestión son el logro de los objetivos de política, la coordinación de las dependencias de activos y la planificación de las actividades de supervisión. (Contralor, 2014).

#### *Sistema de información contable*

Incluye los métodos y registros creados para registrar, procesar, compilar y reportar las actividades de la empresa. La calidad de la información proporcionada por el sistema afecta la capacidad de la administración para tomar decisiones adecuadas que le permitan controlar las operaciones de la empresa y preparar estados financieros confiables.

Los elementos que componen un sistema de información contable son los siguientes: Determinación de la información suficiente La información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada de manera oportuna para que los empleados puedan realizar sus funciones asignadas y reevaluar sus sistemas de información. Las necesidades de información y los sistemas de información deben reevaluarse cuando cambien los objetivos o cuando haya brechas significativas en el proceso de desarrollo de la información. (Contralor, 2014).

#### *Monitoreo de Actividades*

El proceso de evaluar la calidad del control interno a lo largo del tiempo y permite que el sistema responda dinámicamente y cambie las condiciones. Su propósito debe ser

identificar aquellos controles que son débiles, inadecuados o necesarios para facilitar este fortalecimiento de los controles.

El proceso de monitoreo se desarrolla de tres maneras: diariamente durante las operaciones en todos los niveles de la organización para los subalternos que no ostentan funciones de responsabilidad (incluido el monitoreo).

El proceso de supervisión se compone de las siguientes actividades:

- (1) monitorear el desempeño,
- (2) revisar los supuestos para respaldar los objetivos de control interno,
- (3) aplicar procedimientos de control y
- (4) evaluar la calidad del control interno.

### **Principios fundamentales del control interno**

Es la capacidad que tiene cada empleado de servir a la empresa con el fin de controlar su trabajo, detectar desviaciones y corregirlas con el fin de alcanzar cabalmente los resultados esperados en el desempeño de sus labores, tareas y actividades. y/o las funciones que se le asignen se basen en los principios de la constitución política.

De autorregulación

Es la capacidad institucional de la dirección en forma de participación para implementar los métodos y procedimientos especificados en las normas, que permite desarrollar e implementar el sistema de control interno en el contexto de la integridad, eficiencia y transparencia de la empresa. (Lopesa, Santa María y Laipa, 2017)

De autogestión

Es la capacidad de la empresa para interpretar, coordinar, ejecutar y evaluar con eficacia, eficiencia y eficacia las funciones de gestión asignadas por los gerentes. (López, Santa María y el Corredor, 2017)

#### ***2.2.1.3. Clasificación del Control Interno***

Existen dos tipos de controles internos: controles administrativos y contables (Aguirre, 2008) y se clasifican de la siguiente manera:

**Control administrativo interno:**

Es el procedimiento vigente de la empresa para asegurar la eficiencia operativa y el cumplimiento de los lineamientos marcados por la gerencia. Los controles administrativos u operativos son transacciones que, si bien afectan los estados financieros, no tienen un efecto específico en los estados financieros porque corresponden a un sistema de negocios diferente.

### **Control contable interno:**

Controles y métodos para asegurar la protección de los activos y la confiabilidad y eficiencia de los registros y sistemas contables. Este control contable incluye no solo las normas de control basadas en la contabilidad, sino también todas las actividades que afectan la situación financiera o el proceso de información, no solo la contabilidad o las transacciones contables.

Incluye los planes y registros de la organización para la protección de activos y la confiabilidad de sus cuentas. Los siguientes controles proporcionan un nivel razonable de seguridad:

- 1) Los cambios se realizan con el permiso general o especial de la administración.
- 2) Registrar cambios para: mantener un control adecuado y permitir la generación de informes.
- 3) Los activos solo pueden protegerse con permiso
- 4) Los activos registrados se comparan con las acciones.

### Misión del Manual de control interno

Una organización que no sabe a dónde acudir y qué recursos utilizar es una organización cambiante con pocas posibilidades de éxito. En este caso, el control interno carece de la base más importante y se limita a comprobar si se han observado ciertas formalidades.

La misión indica: ¿Quiénes somos? porque nosotros ¿Qué necesidades atendemos? Suele estar definido en los estatutos sociales, estatutos, cartas orgánicas o estatutos.

La misión es un llamado a la perseverancia. Los objetivos se adaptan a las realidades cambiantes; las políticas también tienden a existir, pero cambiar las metas puede o no cambiarlas

### *Visión del Manual de Control Interno*

La visión es que los controles internos promuevan la aplicación de una cultura de autorregulación en los productos y servicios corporativos para lograr una mejora sostenida en la definición e implementación de las políticas y estrategia corporativa.

### *Organigrama de un manual de control interno*

Cada órgano de la institución debe diseñar su estructura organizacional de acuerdo a las necesidades y correspondiente a su misión y objetivos y formalizarla en un organigrama estructural (representa competencias y responsabilidades mediante la planificación y gestión según los objetivos)

### *Reglamento del Control Interno*

El reglamento de control interno debe encargarse de guiar la integridad de la institucional y el compromiso de los colaboradores. debe de encargarse de socializar los valores, y el comportamiento de los funcionarios y subordinados.

### *Competencia Profesional*

Toda organización debe tener colaboradoras con un nivel de competencia en comprensión de la importancia del control interno.

Tanto directivos como empleados deben:

- Contar con un nivel de competencia profesional ajustado a sus responsabilidades.
- Comprender suficientemente la importancia, objetivos y procedimientos del control interno.

### *Confianza interna entre las personas*

La confianza es fundamental para el control y respalda el flujo de información para la toma de decisiones, por lo que es importante fomentar un ambiente de confianza entre los colaboradores indistintamente de su nivel jerárquico.

La comunicación abierta depende y genera confianza, La confianza se fundamenta en la certeza sobre la integridad y competencia de cada personal

#### **2.2.1.4. Filosofía y Estilo de la Dirección**

La filosofía se relaciona con los valores ético, el estilo de gestión y con el control interno en todos los niveles de la organización, la filosofía influye en el estilo de dirección

##### *Requisitos Legales para la Conformación de un Manual de Control Interno*

#### **2.2.1.5. Dimensiones del Sistema de Control Interno**

##### *Dimensión de Ambiente de Control.*

Los empleados son la base de cualquier empresa pública y privada. Son el motor que impulsa a la organización. Sus cualidades personales (integridad, valores éticos, competencia) y el entorno en el que trabajan determinan el éxito de la organización. (Cuso, 2015).

Sus indicadores son: integridad y valores éticos, compromiso con la competencia, directorio y comité de auditoría, filosofía de gestión y métodos de trabajo, estructura organizacional, división de responsabilidades, políticas y procedimientos de personal. (Cuso, 2015).

El liderazgo crea un entorno de control a través de la comunicación, la actitud y el ejemplo. Esto incluye un enfoque en la integridad, el compromiso de investigar el incumplimiento, el diseño riguroso del sistema y la segregación de funciones. (Cuso, 2015).

##### *Dimensión de Evaluación de Riesgos.*

Las instituciones públicas deben comprender y gestionar los riesgos a los que se enfrentan. Para que toda la organización sea eficaz, debe establecer objetivos que incluyan actividades clave. También se necesitan mecanismos para identificar, analizar y gestionar los riesgos asociados. Sus indicadores son: metas corporativas, metas a nivel de procesos, identificación y análisis de riesgos y cambios en la gestión.

Esto incluye identificar las áreas con mayor riesgo de inexactitud o pérdida. Para ser más eficaz, se debe asumir el mayor riesgo con el mayor esfuerzo y control. Por ejemplo, el monto en dólares o el tipo de transacción (como una transacción en efectivo) puede indicar el riesgo involucrado. Una parte integral del sistema de control interno de COSO.

La evaluación de riesgos es la identificación y el análisis de los riesgos asociados con el logro de las metas y objetivos de informes operativos, financieros y de cumplimiento. La evaluación de riesgos implica analizar eventos potenciales y determinar su probabilidad de ocurrencia y su impacto en el logro de los objetivos de la organización. Una evaluación de riesgos proporciona una base para determinar cómo la empresa responderá al riesgo.

#### *Dimensión Actividades de Control Interno.*

Se deben desarrollar e implementar políticas y procedimientos de supervisión para garantizar que las medidas necesarias para lograr los objetivos de la institución se implementen o documenten de manera efectiva. Actividades realizadas dentro del sistema de control interno, verificación y coordinación de procesos, evaluación del desempeño y rendición de cuentas, documentación de procesos, actividades y tareas y auditoría de procesos, actividades y tareas (COSO, 2013).

Las actividades de control interno son las políticas, los procedimientos y las operaciones diarias del sistema de control interno. Un buen sistema de control interno debe incluir las actividades de control que se enumeran a continuación. Estas actividades se dividen generalmente en dos categorías de actividades.

**Preventivo:** Los controles preventivos están diseñados para evitar errores o fraudes. Las precauciones incluyen una extensa documentación y medidas de desinfección. Las actividades de control preventivo evitan "actividades" no deseadas que requieren un proceso reflexivo y una identificación de riesgos.

**Detectivo:** Las actividades de monitoreo de detectivas luego identifican "accidentes" no deseados. La actividad más obvia en este tipo de investigación es la reconciliación.

#### *Dimensión de Información y Comunicación*

Permite a los empleados de la organización obtener y compartir la información necesaria para dirigir, administrar y controlar sus operaciones.

Sus indicadores son: funciones y atributos de la información, información y responsabilidad, calidad y pertinencia de la información, sistemas de información, flexibilidad de la variabilidad, perfiles institucionales, comunicación interna, comunicación externa y canales de comunicación. (Kouso, 2015) NA, Canales de comunicación. (COSO, 2015)



## **2.2.2. Bases teóricas de la variable gestión de recursos humanos**

### ***2.2.2.1. Aproximaciones conceptuales***

Toda institución se enfoca en el logro de metas establecidas para lo que diseña la estructura organizacional adecuada a las necesidades, y procura un buen desempeño humano. estas actividades deben de realizarse en el marco de política de menor inversión de tiempo y recursos por lo que debe de tenerse en cuenta la optimización de recursos por lo que todo esto va a depender del buen desempeño y en gran medida de la calidad de las personas de la institución.

La gestión de personal va a encargarse de los procedimientos que necesita la institución para la incorporación y desarrollo de las capacidades de las personas. utilizando métodos de reclutamiento y selección, orientación, retribución y seguimiento de las funciones de los empleados, forma una base confiable para la toma de decisiones y los capacita para sentirse obligados con la empresa en cuanto a productividad, calidad y cumplimiento de las tareas organizativas. Por lo que las entidades necesitan aprender a:

- Desprenderse del temor que produce lo desconocido.
- Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.
- Innovar constantemente.
- Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa. (Chávez, 2016)

### ***2.2.2.2. Objetivos de la Gestión de Recursos Humanos***

El departamento de capital humano o gestión de recursos humanos tiene como finalidad alcanzar los objetivos de la empresa a corto plazo o a largo plazo para conseguir las metas planteadas. Como resultado, existen muchas dificultades que harán posible contratar a los empleados competentes que las empresas necesitan. En el siglo XXI, con la creciente demanda en los mercados corporativos y la globalización económica, la gestión del capital humano enfrenta nuevos desafíos. Los desafíos que plantean los cambios

frecuentes en el comercio y la regulación legal han obligado a muchos países latinoamericanos a repensar fundamentalmente sus sistemas laborales.

#### Preparación y selección

La gestión de recursos humanos requiere que los empleados tengan conocimientos suficientes. La falta de información sobre los miembros de la empresa y las áreas de negocio dificultará el trabajo planificado y limitará las futuras necesidades de empleo. Esta información también permite que las áreas jerárquicas de la empresa determinen estrategias de planificación comercial, comunicando automáticamente la responsabilidad a cada socio, mejorando la eficiencia y eficacia de la ejecución comercial, monitoreando el desempeño en el mediano y largo plazo.

#### Desarrollo y evaluación

Habiendo elegido los empleados de la empresa, estos reciben las políticas y procedimientos necesarios para su negocio y desarrollo como empleados de la empresa. Se realizarán evaluaciones periódicas para verificar la selección adecuada de empleados para cooperar en el trabajo requerido. El seguimiento y el control también ayudarán a los gerentes de operaciones a identificar los problemas que deben abordarse.

#### Compensación y protección

El componente principal para mantener y motivar el desempeño laboral es la mano de obra y una compensación adecuada. La organización debe proteger a sus miembros del daño comercial.

Utilizando áreas como salud, seguridad y medio ambiente. Por lo tanto, es muy importante cumplir con las normas legales de protección laboral de los socios comerciales. (Davis, 2011)

#### Relación con el personal y evaluación

La ejecución de las actividades planificadas debe estar encaminada a que la gestión del capital humano sea parte integral y se encargue de que los empleados estén satisfechos con su trabajo. Para aumentar la eficiencia de la empresa, se necesita un medio de comunicación que proporcione un mecanismo para el desarrollo sostenible del trabajo

planificado con el fin de mantener la satisfacción de los diversos miembros de la organización. Es necesario evaluar el área de RRHH y revisar su eficacia e insuficiencias. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos debe ser monitoreada a través de auditorías internas periódicas para determinar su desempeño en la gestión de recursos humanos. (Davis, 2011)

### ***2.2.2.3. Proceso de Planeación de Recursos Humanos***

La planeación de recursos humanos tiene cuatro aspectos básicos:

- Programación de futuros talentos humanos para el mejoramiento de la empresa.
- Planeación del talento humano a balances futuros a base de análisis efectuados por los colaboradores de la organización.
- Evaluación para el reclutamiento de talento humanos y finalización de contratos efectuados a los colaboradores de la empresa.
- Planeación para la ejecución de trabajos de los colaboradores, y manejo de personal para asegurarse que la organización tiene un suministro estable de personal experto y capacitado.

#### **Reclutamiento de Personal**

En el proceso continuo de creación de valor de la empresa, la empresa se compromete con las personas de la sociedad. La contratación es un método procedimental diseñado para adquirir talento potencialmente cualificado para el trabajo que necesita la empresa. Es el uso de herramientas que utilizan las organizaciones para ofrecer y comunicar oportunidades laborales en el mercado de recursos humanos en base a:

- Mejorar el nivel de desempeño del proceso de reclutamiento.
- Reducir el tiempo del proceso de contratación.
  - Reducción de los costos de la actividad de reclutamiento (Chiavenato; 2009)

#### **Selección De Personal**

La finalidad específica del reclutamiento es la atracción de talento y, por tanto, en la fase de selección: candidatos. El propósito específico de la selección es clasificar las habilidades de las personas que son aptas para mejorar el trabajo de la organización. (Schiavinato; 2009)

#### Entrevista de selección

Este es el factor que más influye en la decisión final de identificar talento competente e implementar el programa que ofrece la empresa. (Schiavinato; 2009)

#### Etapas de la entrevista de selección

Las entrevistas de selección deben planificarse y planificarse para determinar la selección deseada. El entrevistador debe tener una idea precisa del desarrollo del talento elegido y tener la oportunidad de controlar la relevancia de las características personales y los logros del solicitante en el campo deseado. Ambiente: Puede ser de dos tipos: Físico: El lugar de encuentro debe ser cómodo y utilizado únicamente para este fin. Psicológico: el ambiente de la entrevista debe ser agradable y amistoso. Una buena entrevista implica varios aspectos, entre ellos:

Las pruebas de conocimientos o habilidades están diseñadas para medir la cantidad de conocimientos y habilidades adquiridas mediante el estudio, la práctica o el ejercicio de las habilidades de una persona.

- El lugar debe ser hermoso, tranquilo y sin ruidos.
- Debe haber solo entrevistadores y entrevistados.
- Debe haber suficientes sillas, diarios y revistas en la sala de espera.
- El propósito de la reunión debe ser determinado de antemano.
- Proporcionar información preliminar de la entrevista.

Dependiendo de cómo se administre la prueba, puede ser:

- Por vía oral
- Por escrito
- Relaciones

Dependiendo del área de especialización, puede ser:

- General: aplicar conceptos culturales y conocimientos generales.
- Específicamente: definitivamente haré algo con la información técnica.

Dependiendo de cómo esté configurada la prueba escrita, estas pueden ser:

- Tradicional, desierto, interpretativo.
- La prueba está diseñada en base a la evaluación de conocimientos y por lo tanto requiere respuestas largas. La desventaja es una ligera expansión de los campos de respuesta y las autocalificaciones

#### ***2.2.2.4.Principales Aplicaciones del Sistema de Información de Recursos Humanos.***

Los empleados comúnmente adaptan su comportamiento a las operaciones de la organización mientras son monitoreados para lograr los objetivos propuestos por la empresa.

Los factores relacionados con la falta de disciplina son los siguientes:

- Gravedad del problema.
- Duración del problema.
- Frecuencia y naturaleza del problema.
- Factores condicionantes.
- Grado de socialización.
- Historia de las prácticas disciplinarias de la organización.
- Apoyo gerencial. Líneas rectoras de la disciplina.

En la acción disciplinaria deben seguirse tres líneas fundamentales:

- La acción preventiva debe ser más importante que el castigo: su objetivo es corregir el mal comportamiento de la pareja, no solo castigar. Se han tomado acciones correctivas para la operación futura y las amonestaciones están fechadas.
- La acción disciplinaria debe ser gradual: comenzando con una amonestación verbal o escrita antes del despido.

- La acción disciplinaria debe ser rápida, consistente, objetiva e informativa. 4. Los procedimientos disciplinarios se llevan a cabo en el departamento de personal y son responsabilidad del gerente y su equipo. Por lo tanto, sugiere que el dominio de recursos humanos es indicativo de acciones disciplinarias contra los empleados. (Chiavinato, 1999).

#### ***2.2.2.5. Auditoría De Recursos Humanos***

La auditoría de recursos humanos es la evaluación y análisis de las políticas y prácticas de los colaboradores en la institución que terminan en sugerencias para mejorar dichas prácticas. (Davis, 2011)

#### ***2.2.2.6. Aspectos de los recursos humanos***

##### *Aspectos Financieros*

La mejora de habilidades y conocimientos del recurso humano requiere de inversión de recursos financieros, además de ello, los gastos de beneficios como vacaciones y bonificaciones compensaciones, etc

##### *Aspecto laboral de los recursos humanos*

Este aspecto considera que el colaborador debe regirse a las normativas legales que establece el Ministerio de Trabajo como por ejemplo:

- Obligaciones y derechos del empleador
- Obligaciones y derechos del trabajador
- Supervisión y control por parte del Estado
- Intervención del Poder Judicial (Evans & Lindsay, 2010)

##### *Aspecto tributario de recursos*

El aspecto tributario refiere al área de recursos humanos tomar cuenta las siguientes situaciones:

- Cumplimiento de obligaciones formales
- Cumplimiento de obligaciones sustanciales
- Planeamiento de los tributos laborales
- Auditoría tributaria de las obligaciones laborales (Evans & Lindsay, 2010)

#### *Aspecto Contable de los Recursos*

En este aspecto, lo que se debe considerar es la valuación de los costos y tributos laborales lo siguiente.

- Registro contable mediante el Plan Contable General Revisado
- Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad
- Reglamento de Información Financiera. (Evans & Lindsay, 2010)

#### **2.2.2.7. Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos**

Se consideró a las fases de la gestión de recursos humanos como dimensiones, las cuales son cuatro:

##### **Dimensión Administrativa**

Es un proceso social en el que un determinado grupo de personas es responsable de planificar y organizar de manera efectiva las actividades de una empresa para lograr un objetivo determinado. Es completamente burocrático y se basa en la disciplina y la recompensa. La acción a tomar es reactiva. En otras palabras, la etapa de gestión se define como un proceso organizado que está directamente relacionado con la operación de la empresa y la remuneración de los empleados.

##### **Dimensión de Gestión**

Da pasos positivos. Es una actividad económica y comercial. Incluye la planificación, organización, dirección y control del trabajo de la organización y el uso de otros recursos para lograr sus objetivos. En otras palabras, la gestión se define de tal manera que las

necesidades de los recursos humanos son satisfechas por los procesos planificados y sus necesidades. Las necesidades sociales y sociales de las personas se toman en cuenta gradualmente.

### **Dimensión de Desarrollo**

Trate de hacer coincidir las necesidades de los empleados con las necesidades financieras de la empresa. Las personas son vistas como una parte importante de la empresa y son buscadas por su motivación y competencia.

### **Dimensión de Estrategias de los Recursos Humanos**

Los trabajadores son la principal fuente de ventaja competitiva de la empresa. Actualmente la gestión de recursos humanos es sumamente importante a la hora de la planeación y de orientarse al logro de objetivos

Se caracteriza por considerar a los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la organización, teniendo en cuenta el sistema de gestión de personas y sus resultados o alineamiento con la estrategia de la organización. Es decir, la gestión estratégica de los recursos humanos se define como una estrategia adoptada en beneficio de la empresa, siendo los empleados la principal fuente de ingresos financieros.

## **2.3. Definiciones conceptuales**

### Gestión de recursos Humanos

Es el proceso de emplear personas, capacitarlas, compensarlas, desarrollar políticas relacionadas con ellas y desarrollar estrategias para retenerlas. Como campo, HRM ha sufrido muchos cambios en los últimos veinte años, dándole un papel aún más importante en las organizaciones actuales

### Definición de Capital Humano

El capital humano consiste en el conocimiento, las habilidades y la salud en los que las personas invierten y acumulan a lo largo de sus vidas, lo que les permite realizar su potencial como miembros productivos de la sociedad. Invertir en las personas a través de la nutrición, la atención médica, la educación de calidad, el empleo y las habilidades



ayuda a desarrollar el capital humano, y esto es clave para acabar con la pobreza extrema y crear sociedades más inclusivas.

#### Definición de Control Interno

El control interno se puede definir como un conjunto de procedimientos, políticas, lineamientos y planes organizacionales diseñados para garantizar la eficiencia, seguridad y orden en la gestión financiera, contable y administrativa de una empresa

#### Definición de Recursos Humanos

El concepto describe a las personas que componen la fuerza laboral de una empresa u organización. por ello las instituciones tradicionales se refieren como departamentos u oficina de recursos humanos a la responsable de reclutar y capacitar al personal, desarrollar políticas en el lugar de trabajo, administrar los beneficios de los empleados y motivarlos para que permanezcan en la organización.

## **2.4. Formulación de la Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Administración, Gestión, Desarrollo y Estrategias de Recursos Humanos, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Administración, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Gestión, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en las Estrategias de Recursos Humanos, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

## 2.5. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1. Control Interno	Ambiente	Ley Visión y Misión Instrumentos de Gestión Capacitación y Sensibilización Control	1,2,3,4,5
El sistema de control interno o sistema de gestión es un conjunto de áreas funcionales en una empresa y medidas especializadas de comunicación y control dentro de la empresa. El sistema de gestión a través de actividades afecta a todas las partes de la empresa a través del flujo de caja. La eficacia de una empresa se determina en la relación entre la producción de productos o servicios y la entrada de los recursos necesarios para su producción.	Evaluación de Riesgos	Lineamientos Riesgos Equipo de trabajo	6,7,8
	Actividades de Control	Adquisiciones Transparencia Seguridad	9,10,11
	Información y Comunicación	Comunicación Participación usuarios. Comunicación Requerimientos a proveedores. Comunicaciones al personal.	12,13,14

---

\* El instrumento se diseñará en base a dimensiones e indicadores de Muños (2017) y Alanya (2015)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2. Gestión de Recursos Humanos.	Administración	Recursos Capacidad Selección Formación	15,16,17,18
Conjunto de políticas y prácticas que se requieren para gestionar los aspectos administrativos relacionados con las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y el desarrollo del	Gestión	Funciones Cumplimiento Promociones	19,20,21
desempeño. Es una función administrativa dedicada a la integración, formación, evaluación y retribución de los empleados.	Estrategia	Acciones Planificadas Responsabilidad Objetivos	22, 23, 24,25

---

\* El instrumento se diseñará en base a dimensiones e indicadores de Muños (2017) y Alanya (2015)

### **Capítulo III.**

## **METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño Metodológico**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

El enfoque metodológico de esta investigación es cuantitativo, considerando el desarrollo de un diseño a realizar en tres niveles de análisis sobre cada tema de investigación a través de la codificación, calificación y análisis de temas: individuos, grupos e instituciones.

Se utiliza software apropiado para organizar la información y desarrollar tablas estadísticas. Asimismo, el estudio no es experimental ya que no vamos a cambiar el estado de los encuestados y debido a que se recolectan los datos y se analiza el evento en un tiempo dado, es transversal por lo que se les da causalidad a las siguientes variables: Control Interno y Gestión de Recursos Humanos.

#### **3.1.2. Nivel de la investigación**

La investigación es correlacional, porque es un estudio que persigue establecer la existencia de una correlación entre cada una de las particularidades de las variables (Hernandez ,Fernandez & Baptista, 2014).

En este sentido se pretende establecer si existe una correlación directa o no entre las variables a través de sus subvariables.

### **3.1.3. Diseño de la Investigación**

No se alterará el objeto de investigación, por eso tendrá un diseño No experimental que pretende medir las variables. La investigación la realizamos en el periodo de octubre a enero 2022.

Este diseño no permite controlar, manipular o modificar al sujeto, sino apoyarse en la interpretación u observación para sacar conclusiones. Es una investigación sistemática y empírica.

Es Transversal, porque la aplicación de la herramienta se desarrolló en un momento determinado observando y analizando los datos de las variables de nuestra población recolectados durante un período de tiempo.

### **3.1.4. Enfoque de la investigación**

Dado que los datos cuantitativos de las variables son recolectados y analizados para establecer la relación cuantitativa entre las variables, este estudio adopta un método cuantitativo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población**

La investigación delimitó como unidad de análisis a los jefes o responsables de área con personal asignado, que según el organigrama institucional que son 14, la cual es nuestra población.

### **3.2.2. Muestra.**

Debido a la que población es reducida, el tamaño de la muestra va hacer el total, que son los jefes o responsables de área con personal asignado según el organigrama institucional, siendo 14 informantes

### **Informantes**

Para obtener los datos de las dos variables recurrimos a los jefes y personal del área de RRHH.

## **Criterios de inclusión**

- Necesario consentimiento para ser encuestado.

## **3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas a emplear**

#### **La observación.**

La observación permite establecer relaciones específicas y profundas entre los investigadores y los hechos sociales, con lo que es posible obtener datos de los actores sociales para luego integrarlos en la investigación y analizarlos.

#### **Recopilación o revisión documental.**

Técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales (documentos escritos, estadísticos o numéricos, cartográficos documentación oral o fonética) con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto.

#### **El fichaje.**

En sus diversas formas, nos permiten recopilar la información necesaria para estructurar la investigación. La ficha resumen nos permitirá sistematizar los métodos de investigación de varios autores y brindar soporte teórico a la investigación. Asimismo, los archivos de texto nos permiten citar diversas bibliografías relacionadas con nuestro abordaje del problema y el marco teórico. Los registros bibliográficos e históricos nos permiten organizar las bibliografías para tener referencias a lo largo del proceso de investigación, y los archivos de estudio de campo nos permiten organizar los datos de las observaciones y entrevistas de los participantes, lo que nos ayuda a sistematizar y comparar.

#### **Encuesta**

Procedimiento de investigación dentro del diseño no experimental o de las ciencias sociales, en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario

previamente diseñado o una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa.

Con la encuesta, el investigador busca recolectar datos a través de un cuestionario previamente diseñado sin modificar el entorno se pueda luego procesar de forma gráfica o tabular. La encuesta nos permite obtener datos realizando un conjunto de preguntas estandarizadas para una muestra representativa.

### 3.3.2. Instrumentos a emplear

#### El cuestionario

Es el instrumento que usará para la obtención de los datos de la muestra o población, los datos revelan el estado de la realidad desde el criterio de un grupo de personas permitiendo una respuesta directa, haciendo uso de una hoja de preguntas estandarizadas preparadas, testeadas y revisadas con anticipación.

#### Análisis de confiabilidad

De acuerdo a la naturaleza del instrumento, este fue sometido al análisis de confiabilidad para evaluar su consistencia interna mediante la prueba de alfa de Crombach:

*Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad*

<b>Instrumento</b>	<b><math>\alpha</math> Cronbach</b>	<b>N</b>
Instrumento 1	,750	14
Instrumento 2	,700	14

Nota: N = Muestra

Se aplicó una prueba piloto a la totalidad de los informantes (14) cuyo resultado estima una consistencia interna entre variables, el Alfa de Combach ofrece un valor de



0,750 calculados para el primer instrumento, y un valor de 0.700 para el segundo instrumentos. Estos resultados evidencian que el instrumento es de tendencia alta (ver anexo 3).

*Tabla 2. Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,00 a +/-0,20	Muy bajo
0,20 a 0,40	bajo
0,40 a 0,60	moderada
0,60 a 0,80	alta
0,80 a 1,00	muy alta

Nota. Valderrama M. Santiago (2013)

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la Información**

- a. Registro de los datos. Con los datos recopilados se creó la base de datos.
- b. Codificación de los datos. Se codificaron los datos ingresados al Software.
- c. Se procedió a elegir el estadístico teniendo en cuenta las características de las variables y la homogeneidad de los mismo.
- d. Se calcularon los estadísticos mediante el software de acuerdo a los objetivos de la investigación se procedió a su interpretación.

Se hizo uso del Microsoft office Excel 2016 como soporte para facilitar el ingreso de los datos, así como el reporte inicial de los datos descriptivos y la matriz de correlación.

El análisis de los datos será desarrollado a través de software estadístico SPSS v.25, para definir el tipo de variable y escala que usaran los datos e información recabada de las unidades de muestreo, desarrollar el cálculo inferencia que servirá para probar la

hipótesis y la generación de tablas y gráficos estadísticos destinados al análisis descriptivo.

### **Análisis e interpretación de datos**

Cada tabla estadística será interpretada, cuyo resultado será comparado con el marco teórico para arribar a las conclusiones.

### **Tratamiento estadístico.**

Se hizo uso de estadística descriptiva para la presentación de datos unidimensionales, y la estadística inferencial para comprobar las Hipótesis.

### **Prueba Estadística para la comprobación de la Hipótesis**

Por la Naturaleza cuantitativa de las variables, se usó como prueba el Coeficiente de correlación de *Rho de Spearman*.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

Di: Es la distancia existente entre los puestos que ocupan las puntuaciones correspondientes a un sujeto i cuando estas puntuaciones han sido ordenadas para X y para Y.

N: Número de parejas por rangos o número de observaciones

Los resultados del coeficiente de correlación (r) pueden variar de (-1.00 ó 1.00) perfecto a (0) nulo. Como se muestra a continuación.

*Tabla 3. Valores de interpretación para coeficientes de correlación*

<b>Valores</b>	<b>Interpretación</b>
-1.00	correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye)

Nota: correlaciones usadas por diferentes citado Hernández-Sampieri et al., 2017

## Capítulo IV. RESULTADOS

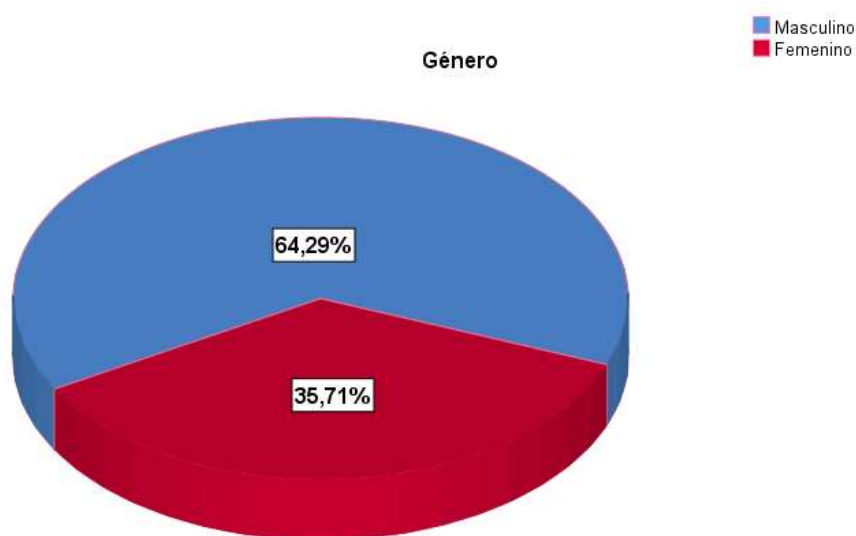
### 4.1. Descripción de los Resultados

#### 4.1.1. Datos generales del encuestado

*Tabla 4. Descripción del género del encuestado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculina	9	64,3	64,3	64,3
	Femenino	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 3 evidencia que predomina una proporción de personas de sexo masculino siendo un 64,3 %, el porcentaje de encuestados de género femenino es de 35,7 % durante el desarrollo de esta investigación.



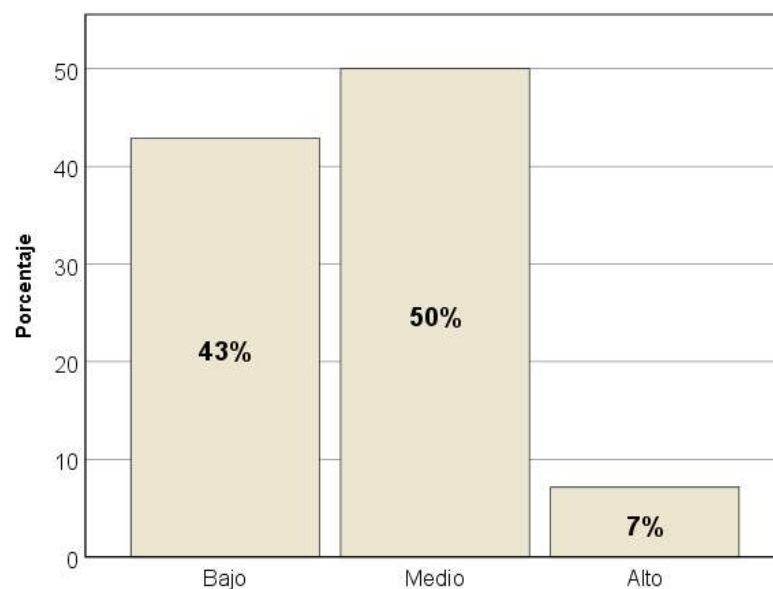
*Figura 1. Perfil de género del encuestado*

#### 4.1.1. Descripción de la variable control interno

*Tabla 5. Medidas de la variable control interno.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	42,9	42,9	42,9
	Medio	7	50,0	50,0	92,9
	Alto	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 4. Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios 50 % y niveles medios a un 43% y 7% de altos niveles.



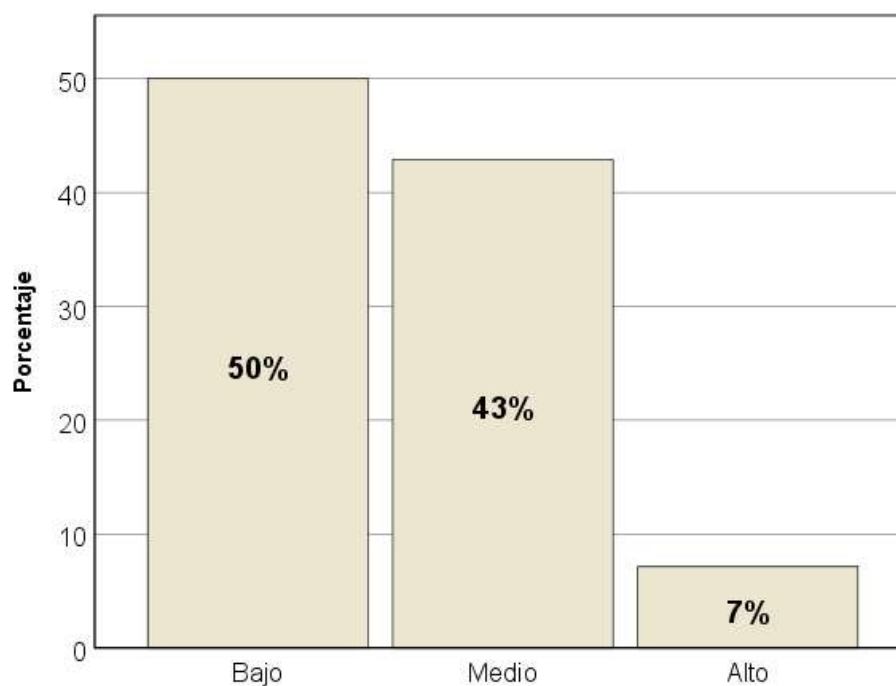
*Figura 2. Gráfico de Barras para la variable control interno*

## Dimensión 1. Percepción de ambiente

*Tabla 6. Medidas de ambiente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	7	50,0	50,0	50,0
Medio	6	42,9	42,9	92,9
Alto	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

La tabla 5. Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles bajo 50 % y niveles medios a un 43% y 7% de altos niveles.



*Figura 3. Gráfico de Barras para el variable ambiente*

## Dimensión 2. Percepción de evaluación de riesgos

Tabla 7. Medidas de evaluación de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	42,9	42,9	42,9
	Medio	8	57,1	57,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 6. Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios 57 % y niveles medios a un 43%-.

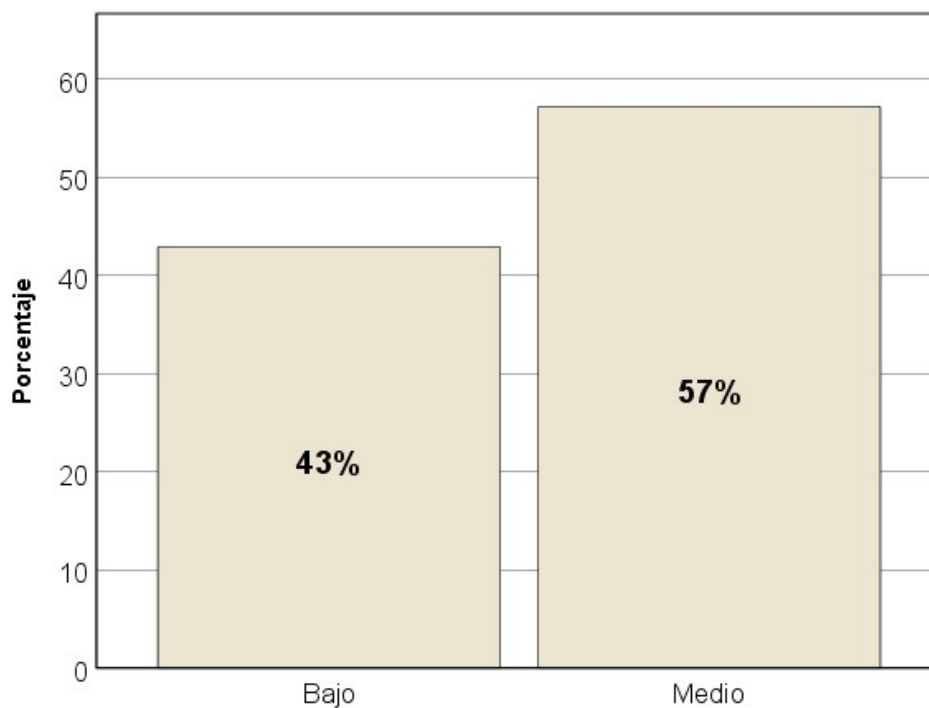


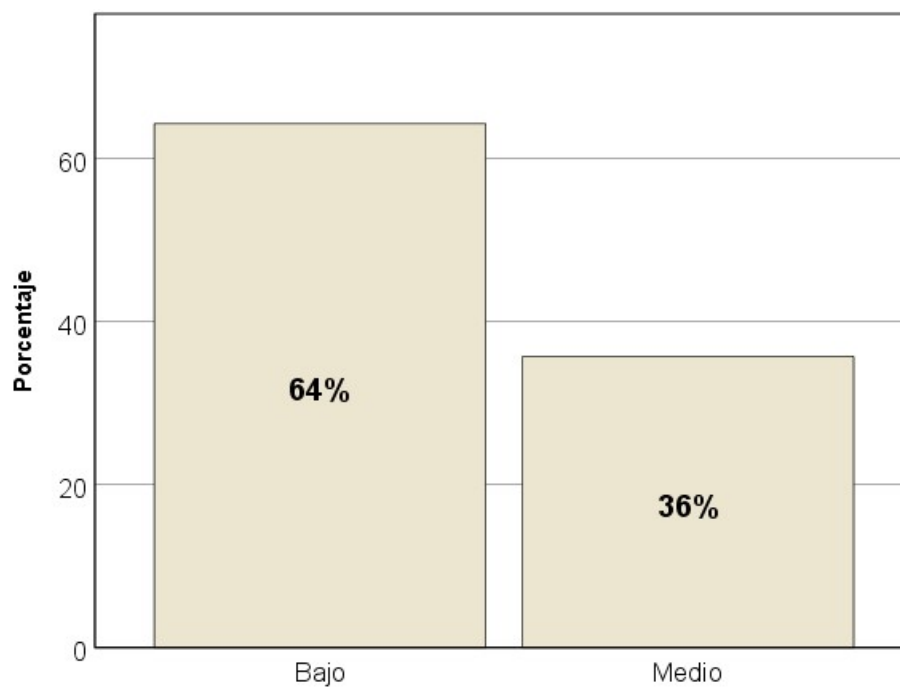
Figura 4. Gráfico de Barras para evaluación de riesgos

### Dimensión 3. Percepción de actividades de control

*Tabla 8. Medidas de actividades de control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	64,3	64,3	64,3
	Medio	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La Tabla 7. Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios 64 % y niveles medios a un 36%.



*Figura 5. Gráfico de Barras, medidas de actividades de control*



#### Dimensión 4. Percepción de información y comunicación

Tabla 9. Medidas de información y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	42,9	42,9	42,9
	Medio	6	42,9	42,9	85,7
	Alto	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La Tabla 7, Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medio y bajo 43 %, finalmente el nivel alto lo representa un 14 %.

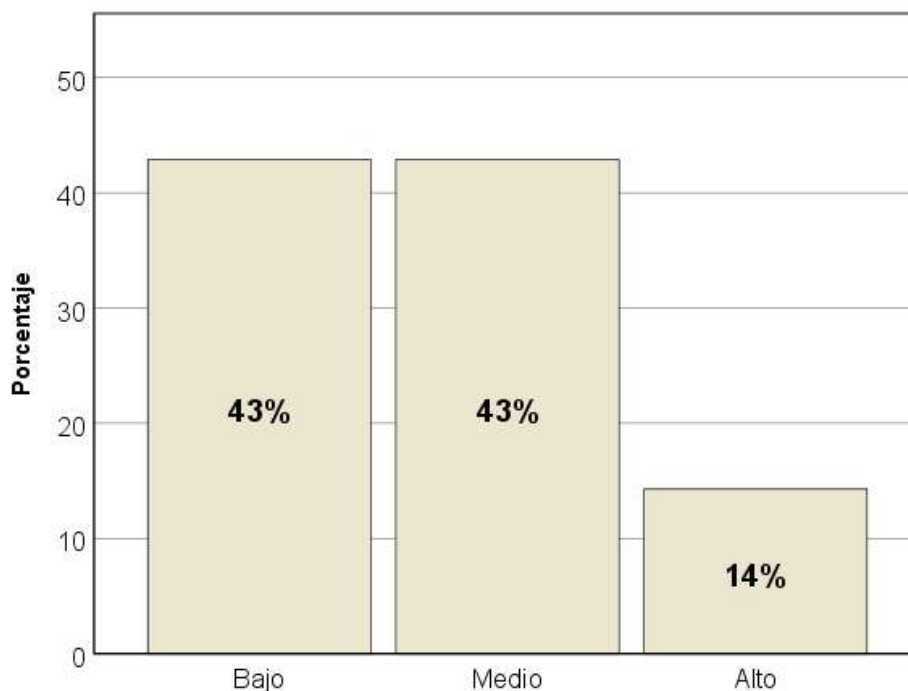


Figura 6. Gráfico de Barras para información y comunicación

#### 4.1.2. De la variable gestión de recursos humanos.

Tabla 10. Medidas para gestión de recursos humanos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	35,7	35,7	35,7
	Medio	9	64,3	64,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 8, Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios 64 % y niveles bajos un 36%.

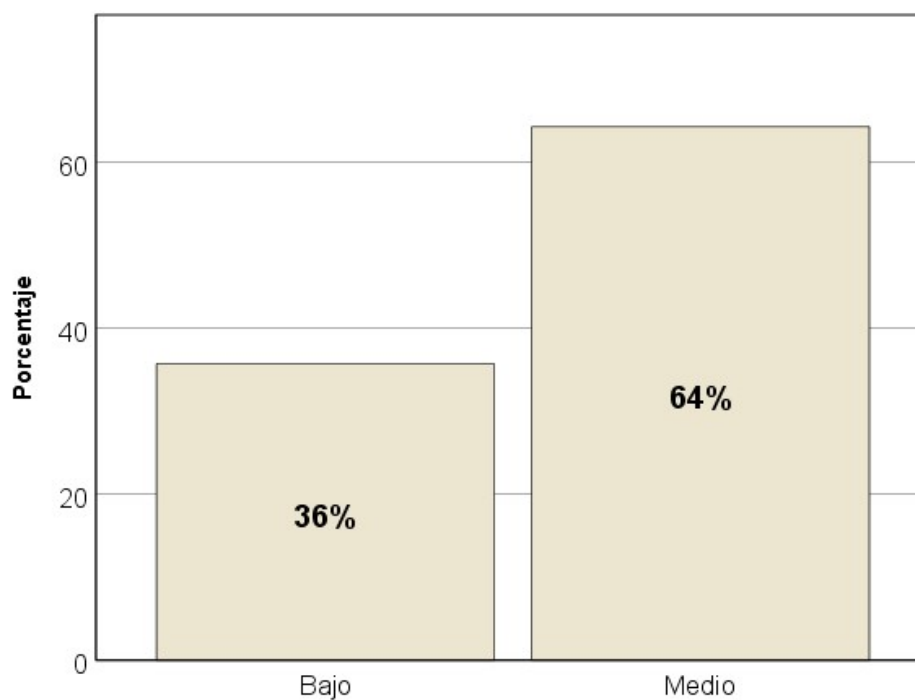


Figura 7. Gráfico para gestión de recursos humanos

### Dimensión 1 medidas de administración

Tabla 11. Medidas de administración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	28,6	28,6	28,6
	Medio	10	71,4	71,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 9 Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios 71 % y niveles bajo a un 29%.

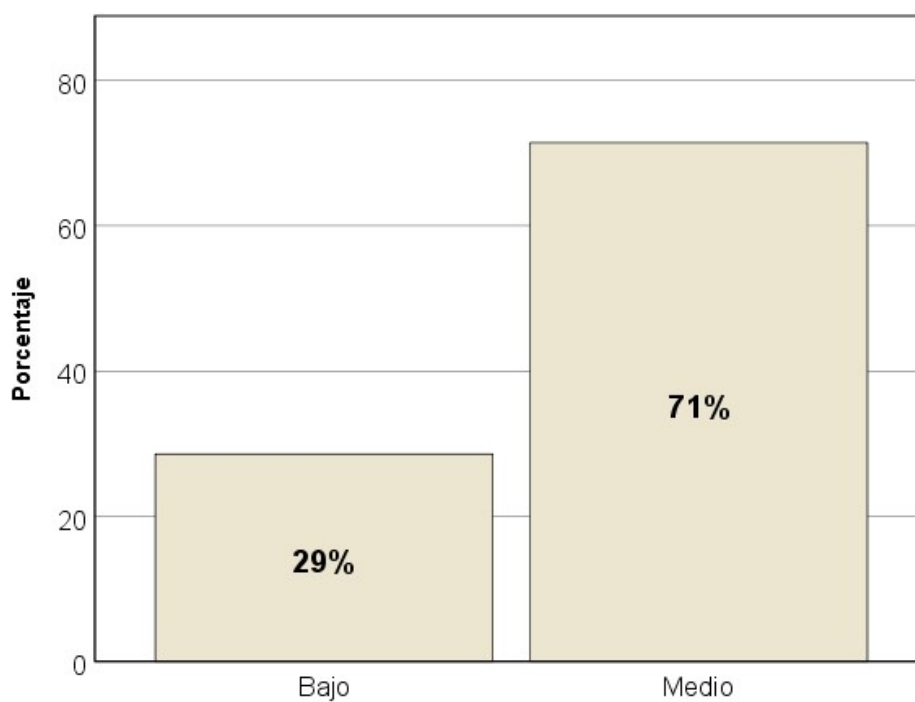


Figura 8. Gráfico de Barras para administración

## Dimensión 2 Percepción de gestión

Tabla 12. Medidas de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	42,9	42,9	42,9
	Medio	6	42,9	42,9	85,7
	Alto	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 10, Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios y bajos en 43 % y niveles altos a un 14%.

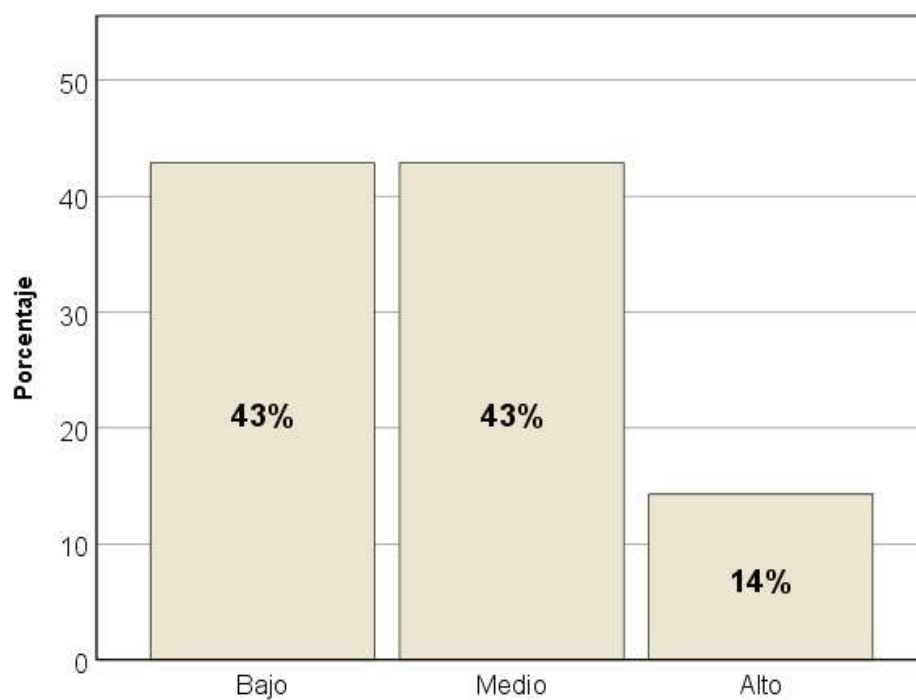


Figura 9. Gráfico de barras para gestión

### Dimensión 3. Medidas de estrategia

Tabla 13. Medidas de estrategia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	42,9	42,9	42,9
	Medio	8	57,1	57,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

La tabla 6. Según los datos obtenidos de los informantes la medida predominante representa los niveles medios 57 % y niveles bajos a un 43%.

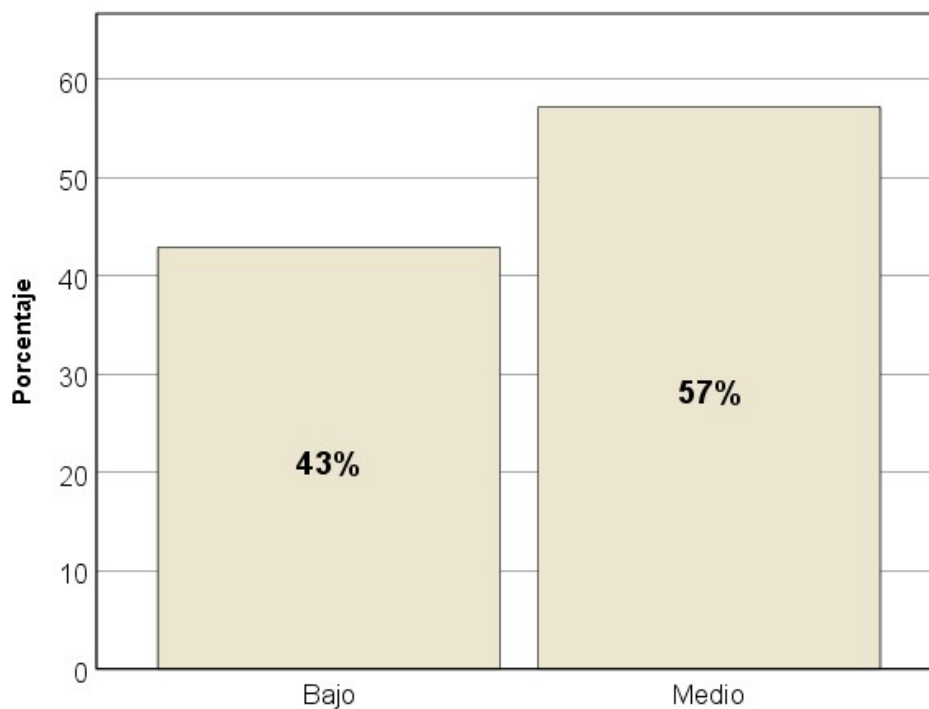


Figura 10. Gráfico de Barras para estrategia

## 4.2. Contrastación de las Hipótesis

### 4.2.1. Contraste de hipótesis de normalidad

Para determinar si los datos se aproximan o no a una distribución normal, se aplicó la prueba de normalidad. para la mayoría de los casos que los datos siguen diferencias, la minoría de datos no siguen una distribución normal.

*Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ambiente	,934	14	,003
Evaluación de Riesgos	,943	14	,002
Actividades de Control	,952	14	,000
Información y Comunicación	,960	14	,000
<b>V1. Control interno</b>	,945	14	,000
Administración	,920	14	,003
Gestión	,920	14	,004
Estrategia	,920	14	,003
<b>V2. Gestión de recursos humanos</b>	,952	14	,000

### 4.2.2. Contrastación de la Hipótesis general

**H<sub>0</sub>** El Sistema de control interno no se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

**H<sub>1</sub>** El Sistema de control interno se relaciona con la Gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

#### **Hipótesis Estadísticas**

HE<sub>0</sub> = Sistema de control interno no se correlaciona con Gestión de recursos humanos.

HE<sub>1</sub> = Sistema de control interno se correlaciona con Gestión de recursos humanos.

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la hipótesis nula (H0), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlaciones

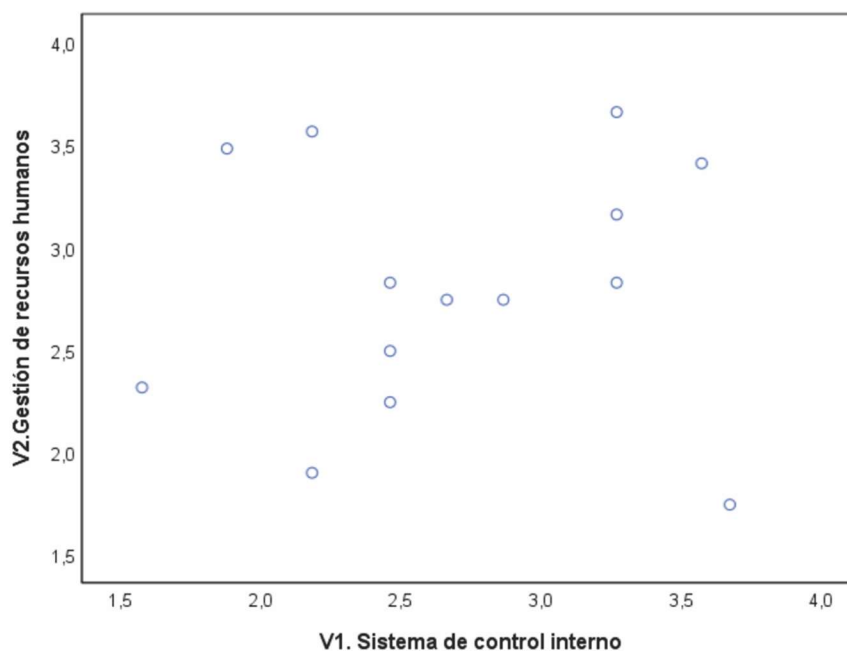
*Tabla 15. Correlaciones Sistema de control interno por Gestión de recursos humanos*

		Sistema de control interno	Gestión de recursos humanos
Sistema de control interno	Correlación de Pearson	1	,556
	Sig. (bilateral)		,040
	N	14	14
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	,556	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N	14	14

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,040, \leq 0,05$  aceptando la  $H_1$ , el valor es estadísticamente significativo al 5% con un valor de Pearson  $r = 0,556$  que evidencia una magnitud positiva media.

Al aceptarse la  $H_1$ , se puede decir que, todas las variables se encuentran directa u medianamente correlacionadas.



*Figura 11. Dispersión simple Sistema de control interno por gestión de recursos humanos*

#### 4.2.3. Contrastación de la Primera Hipótesis Específica

- H<sub>0</sub>** El Sistema de Control Interno no se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Administración, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.
- H<sub>1</sub>** El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Administración, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

#### Hipótesis Estadísticas

HE<sub>0</sub> = Sistema de control interno no se correlaciona con Administración

HE<sub>1</sub> = Sistema de control interno se correlaciona con Administración

#### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.



## Correlaciones

Tabla 16. Correlaciones Sistema de control interno por Administración.

		Sistema de control interno	Administración
Sistema de control interno	Correlación de Pearson	1	,503
	Sig. (bilateral)		,030
	N	14	14
Administración	Correlación de Pearson	,411	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	14	14

## Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,030, \leq 0,05$  aceptando la  $H_1$ , el valor es estadísticamente significativo al 5% con un valor de Pearson  $r = 0,503$  que evidencia una magnitud positiva media.

Al aceptarse la  $H_1$ , se puede decir que, las variables se encuentran directa y medianamente correlacionadas.

### 4.2.4. Contratación de la Segunda Hipótesis Específica

**H<sub>0</sub>** El Sistema de Control Interno no se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Gestión, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

**H<sub>1</sub>** El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Gestión, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

### Hipótesis Estadísticas

HE<sub>0</sub> = Sistema de control interno no se correlaciona con Gestión

HE<sub>1</sub> = Sistema de control interno se correlaciona con Gestión.

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlaciones

Tabla 17. Sistema de control interno por Gestión

		Sistema de control interno	Gestión
Sistema de control interno	Correlación de Pearson	1	,415*
	Sig. (bilateral)		,032
	N	14	14
Gestión	Correlación de Pearson	,415*	1
	Sig. (bilateral)	,032	
	N	14	14

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,032, \leq 0,05$  rechazando la  $H_0$ , el valor es estadísticamente significativo al 5% con un valor de Pearson  $r = 0,415$  que evidencia una correlacion positiva media.

Al aceptarse la  $H_1$ , se puede decir que, las variables se encuentran directamente y medianamente correlacionadas.

#### 4.2.5. Contrastación de la Tercera Hipótesis Específica

- H<sub>0</sub>** El Sistema de Control Interno no se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en las Estrategias de Recursos Humanos, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.
- H<sub>1</sub>** El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en las Estrategias de Recursos Humanos, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

### Hipótesis Estadísticas

HE<sub>0</sub> = Sistema de control interno no se correlaciona con Estrategias

HE<sub>1</sub> = Sistema de control interno se correlaciona con Estrategias.

### Nivel de significancia (sig.)

Indica probabilidad de error al rechazar la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>), en el supuesto que sea cierta. Sig.: 0.05.

### Correlaciones

Tabla 18. Correlaciones Sistema de control interno por gestión.

		Sistema de control interno	Estrategias
Sistema de control interno	Correlación de Pearson	1	,550
	Sig. (bilateral)		,025
	N	14	14
Estrategias	Correlación de Pearson	,550	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	14	14

### Decision estadística

En el cálculo de correlaciones, se obtuvo un nivel de significancia bilateral de  $p=0,25, \leq 0,05$  aceptando la H<sub>1</sub>, el valor es estadísticamente significativo al 5% con un valor de Pearson  $r = 0,550$  que evidencia una magnitud inversa baja.

Al aceptarse la H<sub>1</sub>, se puede decir que, las variables se encuentran directa y medianamente correlacionadas.

## **Capítulo V.**

### **DISCUSION**

#### **5.1. Discusiones**

La presente investigación pretendió determinar la relación que existe entre control interno y recursos humanos en la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima Provincias 2021.

Los resultados han arrojado que a nivel de hipótesis general existe evidencia estadística de una relación entre las variables, coincidentemente con los estudios de Henao (2017), Escobar (2017), Mestas (2018), Quispe (2020), Pinedo y Quispe (2017) y Sosa (2015) quienes encuentran algunos elementos como la debida actualización de los instrumentos de gestión que puedan guiar las políticas internas de los sistemas administrativos debilitando en temas desde la distribución de la información interna, la calificación de los empleados y su seguimiento constante.

Con respecto a la primera hipótesis nuestros resultados coinciden con los resultados de Aviles (2016), Pilataxi (2015), Goyeneche (2011), Salazar y Villamarin (2011), encontraron que ciertos elementos de la administración se correlacionan con la mejora en la gestión del recurso humano proponiéndose el diseño desde la administración de un modelo de auditoria de control interno. (Pilataxi, 2015) o en algunos casos como encuentra Escobar (2017) la falta de un código de ético organizaciones deja espacios para conductas desviadas de las normas por parte de funcionario o servidor público por lo que este orienta sus acciones en base a sus propios códigos de conducta o prioridades personales.

Con respecto a la segunda hipótesis nuestros resultados coinciden con los resultados de Aviles (2016), Pilataxi (2015), Goyeneche (2011), Salazar y Villamarin (2011), un mejor proceso de control interno explica la mejora de la gestión, Es decir, el control interno se correlaciona con la gestión de recursos humanos, es de notal la relevancia de aplicar controles internos dentro de los procesos del departamento de Talento Humano para estar a la vanguardia de las nuevas exigencias a nivel internacional y de los cambios emitidos por los organismos de control (Aviles, 2016) Mestas (2018)

Con respecto a la tercera hipótesis nuestros resultados coinciden con los resultados de Aviles (2016), Pilataxi (2015), Goyeneche (2011), Salazar y Villamarin (2011) un mejor proceso de control interno explica el aumento en la variable estrategias para la mejora del recurso humano y desde las experiencias de Aviles (2016), Pilataxi (2015), Goyeneche (2011), ySalazar y Villamarin (2011) es importante destacan de que cuando existe una deficiente que destacan la importancia de estas, puntos son considerados positivamente para que la empresa pueda trabajar, consolidar y desarrollar un plan de mejora que aumente la motivación en las personas y conciliar tanto las satisfacciones personales como laborales. otros puntos importan es examinar que tanto influye la información y la comunicación en la gestión interna de la organización. (Sosa, 2015).

## Capítulo VI.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos del estudio realizado y de su posterior análisis e interpretación se llegó a las siguientes conclusiones:

- A nivel de Hipótesis General, Se demostró estadísticamente una correlación directa entre las variables;  $(0,040, \leq 0,05, 0,556)$  existe relación de mediana magnitud. Un mejor proceso de control interno explica el aumento en los niveles del talento humano, Es decir, el control interno se correlaciona la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.
- Primera. Se demostró estadísticamente una correlación directa entre las variables;  $(0,030, \leq 0,05, 0,503)$  existe relación de mediana magnitud. Un mejor proceso de control interno explica la mejora de los procesos de administración del talento humano, Es decir, el control interno se correlaciona la gestión de recurso humano a través de la administración en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.
- Segunda. Se demostró estadísticamente una correlación directa entre variables  $(0,032, \leq 0,05, 0,415)$  existe relación de mediana magnitud. Un mejor proceso de control interno explica la mejora de la gestión, Es decir, el control interno se correlaciona con la gestión de recursos humanos a través de la gestión del recurso en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.
- Tercera. Se demostró estadísticamente una correlación directa entre variables  $(0,025, \leq 0,05, 0,550)$  existe relación de mediana magnitud. Un mejor proceso de control interno explica el aumento explica el aumento en la variable estrategias, Es decir, el control interno se correlaciona con las estrategias de gestión del recurso humano en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2021.

## 6.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados de la investigación se enuncian algunas recomendaciones a considerar según los resultados de la presente, para su aplicación por la municipalidad.

- Se recomienda al Gobierno Regional mejorar y delimitar políticas y procedimientos se orienten a la ejecución trabajos programados y para el cumplimiento de sus objetivos, para esto se debe iniciar desde el plan Estratégico, el MOF (Manual de Organización de funciones) y el RIT (reglamento interno de trabajo). Por lo que es importante que se describan políticas y procedimientos.
- Se recomienda al Gobierno Regional delimitar políticas de reducción de brechas en los controles generales y en las políticas principales de la organización, selección, reclutamiento, desarrollo, supervisión y retribución económica del personal, de una renovación del esquema organizacional en el departamento de talento humano.

## REFERENCIAS

### 7.1. Fuentes Documentales

- Arevalo, K (2015) Tesis “*Los mecanismos de control interno y su impacto en los resultados de gestión de los restaurantes carnes y parrillas de la ciudad de Piura en el año 2014*”. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chiclayo.
- Aviles, P. (2016) Tesis “*Propuesta de Control Interno para optimizar la Gestión de Talento Humano en DISINAGRO*”. Universidad de Guayaquil.
- Campos (2015), Tesis Propuesta de diseño de control interno para mejorar la eficiencia del área de tesorería en la empresa constructora concisa en la ciudad de Chiclayo 2014. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Contraloría (2014), *Marco Conceptual Del Control Interno* Contraloría General de la República, Lima.
- Chávez, A. M., & Flores, L. P. (2016). Tesis *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el periodo 2016*. Universidad Privada del Norte.
- Escobar, H. (2017) Tesis *Control Interno gubernamental en La Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Yauyos de la Provincia de Jauja*. Universidad Nacional del Centro.
- Goyeneche, S. (2011), Tesis “*Diseño de estrategias de Gestión de Talento Humano para las micro empresas del Municipio de Socha*”. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia



- Henao, Y. (2017) Tesis “*Importancia del Control Interno como herramienta en la detección y prevención de riesgos empresariales*”. Respaldada por la Universidad del Valle.
- Mestas, G. (2018) Tesis *El Control Interno y su Influencia en la Gestión de Recursos Humanos de las Empresas Constructoras del Peru: Caso Empresa “Selecon Global S.A.C.”*- Lima, 2017. Universidad Nacional del Centro.
- Pilataxi, E. (2015) Tesis “*Control interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato*”. Universidad Técnica de Ambato.
- Pinedo y Quispe (2017) Tesis “*La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Petrex S.A.* ”. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Quispe, P. (2020) Tesis “*Propuesta de Sistema de Control Interno para mejorar el proceso de facturación en la EPS Marañón S.R.L. Jaén*”. Universidad Señor de Sipan.
- Sajami, E. (2017), Tesis *Las políticas de Control Interno en la gestión del fondo de vivienda militar del ejército (fovime)*. Universidad San Martín de Porras, Lima.
- Sosa, L. (2015) “*El control interno y su influencia en la gestión contable de la empresa Golden Amazon Group S.A.C.*”. Universidad Autónoma del Perú.
- Salazar y Villamarín (2011) Tesis “*Diseño de un sistema de control interno para la empresa Sanbel Flowers Cía. Ltda. Ubicada en la Parroquia Aláquez del Cantón Latacunga, para el período económico 2011*”. Universidad Técnica De Cotopaxi.
- Lopez, Santa María y Corredor (2017), Tesis *Actualización e implementación del modelo estándar de Control Interno (MECI) en la Alcaldía Municipal de Saboyá (Boyacá)*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

## 7.2. Fuentes bibliográficas

Aguirre, J. (2007). *Auditoria Y Control Interno*. Número 15. Editorial Cultural. España. Madrid.

Charry Rodriguez, J. A. (1998). *El control interno y los principios de evaluacion de Gestion en las Entidades del Estado*. Colombia: Asociacion Colombiana de Administradores Publicos.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª. edición). México: McGraw Hill.

Davis, K. y William B. (2008) *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas*. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Estupiñán, R. (2006). *Control interno y fraudes*. Bogotá: ECO Ediciones

Peña, A. (2008). *Administración y Finanzas*. 2º Edición. Editorial Thompson. España: Madrid.

Vizcarra, J. (2010) *Auditoría Financiera. Riesgos, control interno, gobierno corporativo y normas de información financiera*. Pacífico Editores. Lima.

Yarasca, P. (2006), *Fundamentos con un enfoque moderno*. Tercera Edición. Editorial Santa Rosa S.A. Lima – Perú.

## ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>CONTROL INTERNO Y RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PROVINCIAS 2021.</b>					
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>General</b></p> <p>¿De qué manera de relaciona el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Demostrar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.</p>	<p><b>General</b></p> <p>El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020..</p>	<p>V1</p> <p>Controlo interno</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambiente</li> <li>- Evaluación de Riesgos</li> <li>- Actividades de control</li> <li>- Información y comunicación</li> </ul>	<p>Tipo de investigación Básica.</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, transversal</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Enfoque cuantitativo</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿De qué manera el Sistema de Control Interno se relaciona con la dimensión Administración de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020?</p> <p>¿De qué manera el Sistema de Control Interno se relaciona con la dimensión Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Demostrar la relación Explicar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la dimensión Administración de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho,2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la dimensión Gestión de Recursos</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Administración, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.</p> <p>El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en la Gestión, en la Dirección Regional</p>	<p>V2.</p> <p>Gestión de Recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Administración</li> <li>-Gestión</li> <li>-Estrategia</li> </ul>	<p>Tipo de muestreo poblacional (no probabilístico)</p> <p>14 jefes de las oficinas de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima Provincias.</p> <p>El instrumento se diseñará en base a dimensiones e indicadores de Muños (2017) y Alanya (2015)</p> <p>Consistencia interna Alpha de Crombach</p>

<p>Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020?</p> <p>¿De qué manera el Sistema de Control Interno se relaciona con la dimensión Estrategia de Recursos Humanos de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.?</p>	<p>Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.</p> <p>Indicar la relación que existe entre el Sistema de Control Interno con la dimensión Estrategias de Recursos Humanos de la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.</p>	<p>de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.</p> <p>El Sistema de Control Interno se relaciona con la Gestión de Recursos Humanos a través de su intervención en las Estrategias de Recursos Humanos, en la Dirección Regional de Salud de Lima Provincias, en Huacho, 2020.</p>			<p>Análisis cuantitativo. Estadísticos de análisis inferencial</p>
--	---	--	--	--	--

## ANEXO 1. INSTRUMENTO DE TOMA DE DATOS



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE SOCIOLOGÍA**



**Objetivo:** El cuestionario tiene como objetivo recoger la información sobre la relación entre el Control Interno y Recursos Humanos en la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima Provincias 2021

### I. Datos generales

Edad: ..... Sexo: (1) M (2) F

### Escala valorativa

Siempre	Con frecuencia	A veces	Con poca frecuencia	nunca
5	4	3	2	1

### II. Control Interno (variable 1)

VARIABLE 1: CONTROL INTERNO						
DIMENSION: AMBIENTE DE CONTROL		S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1	Cumple usted con la Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Control y De La Contraloría General De La República - Ley 27785					
2	La visión y misión está adecuadamente difundida					
3	Los manuales e instrumentos de Gestión (MOF, ROF, CAP, TUPA) son conocidos por los trabajadores.					
4	La institución ha establecido un plan de capacitación y sensibilización en temas de control interno para mejorar el cumplimiento de sus labores.					
5	El Órgano de Control Institucional, con frecuencia realiza el control.					

	<b>DIMENSION: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
6	La dirección ha establecido y difundido lineamientos para la administración de riesgos.					
7	Se identifican los riesgos el desarrollo de las actividades.					
8	Se definen equipos de trabajo para hacer control de los riesgos					
	<b>DIMENSION: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
9	Se han establecido políticas y procedimientos para la adquisición de bienes, servicios y obras.					
10	Se promueve el manejo adecuado de la documentación, ordenada por área y por operación para mejorar la transparencia.					
11	La seguridad de la información en los sistemas y aplicativos informáticos es apropiada					
	<b>DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>					
12	Se difunden adecuadamente la información a los proveedores.					
13	Se difunden adecuadamente la información a los usuarios.					
14	Se difunden adecuadamente la información a los trabajadores.					

### III. Gestión de Recursos Humanos (variable 2)

<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>						
	<b>DIMENSION: ADMINISTRACIÓN</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
		<b>(5)</b>	<b>(4)</b>	<b>(3)</b>	<b>(2)</b>	<b>(1)</b>
15	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.					
16	El personal es capacitado, entrenado y perfeccionado para trabajar en forma efectiva.					

17	Realizan perfiles de selección de los trabajadores para obtener personal adecuado a los fines de la institución.					
18	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de formación previa en su puesto de trabajo.					
	<b>DIMENSION: GESTIÓN</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
19	Su jefe cumple y hace cumplir las funciones del personal.					
20	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.					
21	Se ofrece a sus empleados oportunidades de promoción.					
	<b>DIMENSION: ESTRATEGIA</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
22	Se trabaja colectivamente la planificación de las actividades.					
23	¿El jefe delega responsabilidades al personal?					
24	Los trabajadores se comprometen para cumplir los objetivos propuestos.					
25	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos.					

¡Gracias!

## ANEXO 2. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

### Cálculo de valor de Alfa de Cronbach

#### Instrumento N° 1

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos**
,750	14

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

\*\* Números de ítems

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	45,56	19,925	,087	,625
Item 2	45,04	17,211	,453	,575
Item 3	43,17	21,620	-,300	,655
Item 4	45,27	16,400	,541	,557
Item 5	44,28	19,581	,260	,611
Item 6	44,80	15,385	,562	,543
Item 7	44,41	20,369	,214	,621
Item 8	44,01	15,162	,605	,750
Item 9	44,51	21,603	-,216	,693
Item 10	44,01	15,162	,605	,721
Item 11	44,51	21,603	-,216	,693
Item 12	44,01	15,162	,605	,711
Item 13	45,48	20,653	,655	,750
Ítem 14	44,01	15,162	,605	,711



## Instrumento N°2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	14	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos**
,700	11

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

N Numero de encuestas

\*\* Numero de ítems

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	44,47	14,427	,580
Item 2	44,20	21,685	-,236
Item 3	43,81	19,628	,167
Item 4	44,51	21,603	-,216
Item 5	45,48	20,653	-,052
Item 6	45,79	19,543	,190
Item 7	45,94	19,809	,120
Item 8	45,60	17,417	,486
Item 9	45,60	20,417	,008
Item 10	46,04	19,911	,102
Item 11	44,01	15,162	,605

