



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

“SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD DE
RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR,
PERIODO 2016”

PRESENTADO POR:

Bach. Cruz Sairitupa, Judith

Bach. Mayhua Follana, Mirian Lucia.

Para optar al Título Profesional de Contador
Público.

ASESOR:

CPCC. Juan José Girón Gutiérrez.

CUSCO – PERÚ

2019



Presentación

Dr. FORTUNATO ENDARA MAMANI, DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO Y SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco y con la finalidad de optar al título Profesional de Contador Público, ponemos a consideración del jurado examinador la tesis titulada **“SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR, PERIODO 2016”**.

El presente trabajo es el resultado de la investigación realizada en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur en el periodo 2016, efectuando un diagnóstico sobre el Sistema de Control Interno, cuyo resultado se muestra en el desarrollo de la presente tesis.

Atentamente.

Bach. Judith Cruz Sairitupa

Bach. Mirian Lucia Mayhua Follana



Agradecimientos

A nuestros padres, por su apoyo y aliento constante.

A los Servidores de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, quienes nos brindaron información objetiva y se mostraron dispuestos a responder las interrogantes de la encuesta realizada.

A los docentes por el apoyo constante, aquellos fueron pacientes dando solución a nuestras dudas para esta investigación se lleve a cabo de manera favorable.

Al Asesor CPCC. Juan José Girón Gutiérrez por el aporte brindado durante el periodo de investigación, gracias a su experiencia en el tema Gubernamental y por su valioso tiempo dedicado a nuestra tesis.



Dedicatoria

Al señor de Qoyllur Ritti por darme fuerza y sabiduría.

A mis padre Samuel y Luisa, quienes siempre fueron mi inspiración para seguir adelante y han guiado mi paso, brindándome el apoyo incondicional.

A mis hermanos Jhonatan, Erika y Jennifer quienes me brindaron apoyo emocional en todo momento.

A Jonathan Chamberly mi gran amor, quien siempre me motivó y confió en mí.

JUDITH CRUZ SAIRITUPA



Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios por darme la vida y la dicha de tener dos hijos maravillosos los cuales son mi motor Sebastián Estefano y mi motivo Antonio Cayethano.

Estas dos personitas que son y serán siempre mi inspiración de superación, a pesar de los obstáculos, las caídas, las derrotas y la mirada de la gente que piensa que los hijos frustran los sueños y los deseos de Superación.

A mi madre Erminia, que, a pesar de todas mis faltas, siempre estuvo ahí confiando, motivando, tratando de guiarme por el buen camino. A mi padre Santiago, a mi Hermano Samir Joseph por ser tan comprensivo y amoroso. A mi esposo Flavio Valencia por estar a mi lado siendo el mi apoyo incondicional.

A mis familiares y amigos que confiaron en mí.

MIRIAN LUCIA MAYHUA FOLLANA



NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR

DICTAMINANTES:

- MG. ELÍAS CCACHAINCA MENDOZA
- CPCC. JORGE OSCAR TRIGOSO DELGADO

REPLICANTES:

- MG. PAOLA ESTRADA SANCHEZ
- CPCC. NORMA VIRGINIA SOTO CHOQUE

ASESOR DE TESIS:

- CPCC. JUAN JOSÉ GIRÓN GUTIÉRREZ.



Índice General

Presentación.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Dedicatoria	iv
Nombres y Apellidos del jurado de la tesis y del asesor	vi
Índice General	vii
Relación de Tablas	xi
Relación de Figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract.....	xvi
Listado de Abreviaturas.....	xviii

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.2.1 Problema General	2
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos	3
1.4 Justificación de la Investigación	4
1.4.1 Relevancia Social.....	4
1.4.2 Implicancias Prácticas	4
1.4.3 Valor Teórico.....	4
1.4.4 Utilidad metodológica	4



1.4.5 Viabilidad o factibilidad 5

1.5 Delimitación de la investigación 5

1.5.1 Delimitación temporal 5

1.5.2 Delimitación espacial..... 5

1.5.3 Delimitación Conceptual 5

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación..... 6

2.1.1 Antecedentes Internacionales 6

2.1.2 Antecedentes Nacionales 7

2.1.3 Antecedentes Locales 10

2.2 Base Legal 14

2.2.1 Constitución Política del Perú. 14

2.2.2 Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría
General de la República..... 14

2.2.3 Ley de Control Interno de las entidades del Estado Ley N° 28716 14

2.3 Bases teóricas..... 15

2.4 Marco Conceptual..... 24

2.4.1 Definición de Términos Básicos..... 24

2.5 Formulación de hipótesis 27

2.5.1 Hipótesis general 27

2.5.2 Hipótesis específicos 27

2.6 Variables de estudio:..... 27

2.6.1 Variables 27

2.6.2 Conceptualización de las variables 28



2.6.3 Operacionalización de Variables 29

CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación..... 30
3.2 Enfoque de investigación..... 30
3.3 Diseño de la investigación 30
3.4 Alcance de la Investigación: 31
3.5 Población y muestra de la Investigación: 31
3.5.1 Población 31
3.5.2 Muestra 31
3.6 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos 31
3.6.1 Instrumentos: 32
3.6.2 Procesamiento de datos..... 32

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados Respecto A Los Objetivos Específicos 33
4.2 Resultados respecto al objetivo general..... 41

CAPITULO V:DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos 42
5.2 Limitaciones del estudio 42
5.2.1 Limitaciones al acceso de la data..... 43
5.2.2 Limitaciones económicas: 43
5.2.3 Limitaciones metodológicas: 43
5.3 Comparación critica con la literatura existente 43



5.4	Implicancias del estudio	44
	Conclusiones.....	45
	Recomendaciones	46
	Referencias Bibliográficas.....	47
	ANEXOS.....	50
	Matriz de Consistencia	51
	Instrumento de recolección de datos	52
	Validación de instrumentos	55



Relación de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de Variables.....29

Tabla 2. Se realizó el programa de trabajo para efectuar el diagnóstico de Control Interno en la Unidad de recursos Humanos.....33

Tabla 3. La administración de la Red Cusco Sur evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno en la Unidad de Recursos Humanos.....34

Tabla 4 Conoce usted la estructura organizativa de la entidad, así como también de la Unidad de Recursos Humanos.....34

Tabla 5 El titular de la entidad estableció políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los Recursos Humanos.....35

Tabla 6. El titular designado de la entidad conoce la competencia profesional del personal, acorde con las funciones y responsabilidades asignadas.35

Tabla 7. Los equipos de trabajo responsables de la evaluación del control interno, son integrados con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional,36

Tabla 8. En la Unidad de Recursos Humanos se realiza la rotación de funcionarios o servidores públicos.36

Tabla 9. La implementación de cualquier actividad o procesamiento de control son precedidos por una evaluación de costo-beneficio.37

Tabla 10. En la Unidad de Recursos Humanos el acceso a los recursos o archivos se limita al personal autorizado que sea responsable por la utilización o custodia de los mismos.37



Tabla 11. En la Unidad de Recursos Humanos se aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información de acuerdo con su utilidad o por requerimiento técnico y jurídico.....38

Tabla 12. En la Unidad de Recursos Humanos se realiza revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas, con la finalidad de realizar propuestas de mejora continua.38

Tabla 13. Factores internos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos.....39



Relación de Figuras

Figura 1. Sistema de control interno SCI	16
Figura 2. Órganos del sistema de control interno.....	17
Figura 3. Componentes del sistema de control interno.	19
Figura 4. Formula de la triple A	20
Figura 5. Modelo de implementación del sistema de control interno.	21
Figura 6. Organigrama de la red de servicios de salud Cusco Sur.....	23
Figura 7. Organigrama de la Unidad de Recursos humanos	24
Figura 8. Factores exógenos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos.....	40



Resumen

El presente trabajo de investigación, que lleva por título “**SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR, PERIODO 2016**”, tiene por finalidad investigar a la Unidad Ejecutora 405-Red de Servicios de Salud Cusco Sur, ubicada en el Distrito de San Jerónimo, Provincia y Departamento de Cusco, órgano de la Dirección Regional de Salud Cusco, dicha institución tiene por objetivo garantizar la prestación de servicios de salud preventiva, recuperativa y de rehabilitación que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de la población de las provincias de Cusco, Acomayo, Paucartambo, Paruro y Quispicanchis, los cuales son administrados por Direcciones y Unidades. El estudio tiene el alcance de tipo básico, con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo. La población de informantes está constituida por los servidores de la Unidad de Recursos Humanos. El objetivo es determinar la situación en que se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016, así mismo se planteó como hipótesis general la situación en la cual se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016 es la falta de implementación del SCI. La investigación consta de cinco capítulos y cuatro ítems: El capítulo I: Contiene Introducción la cual está orientada al Planteamiento del problema, Justificación, Objetivos y la Delimitación del estudio. El capítulo II: Contiene el Marco Teórico contiene: Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Marco Conceptual, Hipótesis y Variables e Indicadores. El capítulo III: Contiene Diseño Metodológico, el cual encierra: Tipo de Investigación, Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Técnica de Recolección de Datos y Técnica de procesamiento de datos. El capítulo IV: Contiene Resultados de la Investigación contiene: Resultados respecto a los objetivos específicos y los Resultados respecto al objetivo general.



El capítulo V: Contiene la Discusión, el cual encierra: Descripción de los hallazgos relevantes y significativos, Limitaciones del estudio, Comparación crítica con literatura existente y las implicancias del Estudio.

Palabras Clave: Sistema de Control Interno, Recursos Humanos



Abstract

The present research work, entitled "**SITUATION OF THE INTERNAL CONTROL SYSTEM IN THE HUMAN RESOURCES UNIT OF THE CUSCO SUR HEALTH SERVICES NETWORK, 2016 PERIOD**", is intended to investigate the Executing Unit 405-Service Network Cusco Health Center, located in the District of San Jerónimo, Province and Department of Cusco, organ of the Cusco Regional Health Directorate, this institution aims to guarantee the provision of preventive, recuperative and rehabilitative health services that contribute to the improvement of the quality of life of the population of the provinces of Cusco, Acomayo, Paucartambo, Paruro and Quispicanchis, which are managed by Directorates and Units. The study has the scope of a descriptive type, with a non-experimental design and with a quantitative approach. The population of informants is made up of the total number of officials and servers of the Administrative Headquarters of the Cusco Sur Health Services Network. The objective is to determine the situation in which the Internal Control System is located in the Human Resources Unit of the Cusco Sur Health Services Network, 2016, and the situation in which the System is located was presented as a general hypothesis. of Internal Control in the Human Resources Unit of the Cusco Sur Health Services Network, 2016 period is the lack of implementation of the SCI. The investigation consists of five chapters and four items: Chapter II: Contains the Theoretical Framework contains: Research Background, Theoretical Bases, Conceptual Framework, Hypothesis and Variables and Indicators. Chapter III: Contains Methodological Design, which includes: Type of Research, Design of Research, Population and Sample, Data Collection Technique and Data Processing Technique. Chapter IV: Contains Results of the Research contains: Results regarding the specific objectives and the Results with respect to the general objective. Chapter V: Contains the Discussion, which contains:

Description of relevant and significant findings, Limitations of the study, Critical comparison with existing literature and the implications of the Study.



Key Word: System Internal Control, Human Resources



Listado de Abreviaturas

SCI:	Sistema de Control Interno
CGR:	Contraloría General de la República
RRHH:	Recursos Humanos
CI:	Control Interno
OCI:	Oficina de Control Interno
S.A:	Sociedad Anónima
S.A.C:	Sociedad Anónima Cerrada
NAGU:	Normas de Auditoria Gubernamental
MAGU:	Manual de Auditoria Gubernamental
RSSCS:	de Servicios de Salud Cusco Sur



CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

En los últimos años la gestión de las distintas entidades del Estado ha sido materia de controversia, lo que ha originado investigación a nivel administrativo, periodístico y judicial, a razón de las presuntas irregularidades presentes en los distintos gobiernos; así como el incumplimiento de sus funciones, deficiencias en su gestión y presuntos actos de corrupción.

Al ser esta una problemática que concierne al gobierno nacional, regional y local, es que entra a tallar la Contraloría General de la República siendo la máxima autoridad del Sistema Nacional de Control, encargado de Supervisar, vigilar y verificar la correcta aplicación de las políticas públicas y el uso de los recursos y bienes del Estado, a través de la implementación del Sistema de Control Interno en las distintas entidades del estado, buscando Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta, proteger y conservar los Recursos Públicos contra cualquier pérdida, dispendio, uso indebido, acto irregular o ilegal como mecanismo de lucha contra la corrupción, efectuando una rendición de cuentas oportuna con información valida y confiable, de igual manera adaptarse a los cambios del entorno y lograr efectos sustantivos sobre los resultados de la entidad mediante la mejora continua.

La Red de Servicios de Salud Cusco Sur, ubicada en el Distrito de San Jerónimo, Provincia y Departamento de Cusco, órgano de la Dirección Regional de Salud Cusco, cuyo objetivo final es el de garantizar la prestación de servicios de salud preventiva,



recuperativa y de rehabilitación que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de la población de las provincias de Cusco, Acomayo, Paucartambo, Paruro y Quispicanchis, los cuales son administrados por Direcciones y Unidades.

La Red de Servicios de Salud Cusco Sur, no es ajena a la óptima implementación del Sistema de Control Interno, pues presenta deficiencias en la gestión, puesto que los servidores no cumplen con la normativa vigente en Relación al Sistema de Control Interno, demostrándose desconocimiento sobre la importancia de un buen manejo de Sistema de Control Interno, así como inadecuada administración en las operaciones de las actividades en la Unidad de Recursos Humanos de la entidad. Cuyos posibles factores, se establecerán con la presente investigación.

Frente al diagnóstico de la problemática, se pretende proponer la práctica de la adecuada implementación del Sistema de Control Interno, en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, tomando en consideración que el Sistema de Control Interno es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y el personal responsable, con el propósito de prevenir posibles riesgos que afectan a la entidad.

De esta manera, el presente estudio tratará de contribuir a la resolución del problema planteado, con la adecuada aplicación del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿En qué situación se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016?



1.2.2 Problemas Específicos

Problema específico N°1

- a) ¿De qué manera el Sistema de Control Interno contribuye en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016?

Problema específico N°2

- b) ¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la situación en que se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico N°1:

- Describir de qué manera el Sistema de Control Interno contribuye en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.

Objetivo específico N°2:

- Identificar las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.



1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Relevancia Social

El propósito de la investigación es el seguimiento del Sistema de Control Interno en la unidad de Recursos Humanos de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, de esta manera inducir a los servidores de cumplir con la normativa vigente en relación al Sistema de Control Interno, dando cumplimiento a lo establecido para una mejora continua en la institución y por ende brindar una mejor atención al usuario.

1.4.2 Implicancias Prácticas

De acuerdo a los resultados obtenidos se proyecta poner en evidencia que el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, es muy importante ya que a través de esta se busca la mejora continua de la unidad en mención y de la institución.

1.4.3 Valor Teórico

La presente investigación pretende poner en conocimiento la importancia de un buen manejo de Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la red de Servicios de salud Cusco Sur, siendo un aporte muy importante para todas las unidades de la Red en mención, ya que la implementación del Sistema de Control Interno en las distintas entidades del estado, busca Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad.

1.4.4 Utilidad metodológica

El desarrollo de la presente investigación, contribuye en la construcción, validación y aplicación de instrumentos que permitan llevar de manera adecuada la gestión del sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur.



1.4.5 Viabilidad o factibilidad

El presente trabajo de investigación es factible, ya que cuenta con toda la información necesaria para desarrollar la investigación, además de existir precedentes acerca de la presente investigación.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación temporal

Está referida al periodo de investigación que se pretende realizar, en este caso se considera el periodo de investigación el año 2016.

1.5.2 Delimitación espacial

La Red de Servicios de Salud Cusco Sur, ubicada en la Av. Manco Cápac S/N en el distrito de San Jerónimo, Provincia y Departamento de Cusco.

1.5.3 Delimitación Conceptual

Este estudio abarca conceptos fundamentales del Sistema de Control Interno y Recursos Humanos.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Antecedente N°1

Título: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL “SAN JUAN DE DIOS” DE CHALLAPATA 2DO. NIVEL, **Autor:** Lourdes Quispe García **Año:** 12/04/2007, **Lugar:** Oruro Bolivia. **Problema:** ¿Existirá un adecuado Control Interno en el Área de Recursos Humanos del Hospital General “San Juan De Dios” de Challapata 2do. Nivel? **Objetivo General** Evaluar el Sistema de Control Interno en el Hospital General “San Juan de Dios” de Challapata 2do. Nivel, para determinar la eficiencia y eficacia en el Área de Recursos Humanos. Recopilar y exponer información respecto al Sistema de Control Interno, Base para nuestra evaluación. Evaluar y analizar el diseño actual del Control Interno. Proponer Acciones correctivas que contribuyan a mejorar el Sistema de Administración de los Recursos Humanos. **Resultado:** Se recomienda a la institución la implementación de: Controles Internos, Finanzas Manual de Funciones, Unidad Responsable de Recursos Humanos, Rol de Vacaciones, Segregación de Funciones, Cuentas Bancarias, Caja Chica, Arqueos de Caja y Reglamento Interno.(Lourdes, 2007)

Antecedente N°2

Título: “ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO, CASO “MULTITECNOS S.A.” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PARA EL PERIODO 2012-2013” **Autor:** Blanca Anunziatta Crespo



Coronel, Marlon Fernando Suarez Briones. Año: 2014 Lugar: Ecuador Universidad: Universidad Laica “Vicente Rocafuerte”. **Objetivos:** Elaborar el diseño, implantación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI) para la empresa Multitecnos S.A. Conocer y analizar la estructura actual de la empresa Multitecnos S.A. Identificar los riesgos potenciales a los que está expuesta la empresa. Desarrollar adecuadamente los manuales de funciones y procedimientos en cada área de la empresa, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las actividades. Velar por las mejoras continuas de las políticas y procesos establecidos. **Resultados:** Culminada la presente investigación se ha podido identificar que la empresa Multitecnos S. A, no dispone de un sistema de Control Interno para ningún ara de la empresa Multitecnos S. A, no ha asignado niveles de jerarquía ni de responsabilidad a cada área departamental, por lo que los empleados no realizan a cabalidad sus funciones dejando todo a medias implicando que otras personas terminen el trabajo desviando sus esfuerzos dejando inconclusas sus actividades diarias, incrementado los costes de operación y errores en la operatividad de la empresa Multitecnos S. A, no tiene estipulada normativa o políticas algunas respecto a la ejecución de procesos, ni como tampoco respecto al control y gestión de riesgos de la empresa. Los principales beneficiarios de la propuesta serán los clientes o socios, quienes podrán recibir una atención más rápida. Además, se beneficiará a los trabajadores quienes aseguran sus puestos de trabajo y eficiencia en sus actividades y a la empresa. Multitecnos S. A en general con su buen manejo y desarrollo.(Crespo Coronel, 2014)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente N°1

Título: “IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PERÚ”. Autor: Gloria María Barbaran Barragán, Año: 2013 Lugar: Lima Universidad



San Martín De Porres, Para Optar El Grado Académico De Maestro En Contabilidad Y Finanzas Con Mención En Auditoría Y Control De Gestión Empresarial. **Problema General:** ¿De qué manera la Implementación del Control Interno incide en la Gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú? **Problemas Específicos:** ¿En qué medida el Ambiente de Control Interno ayuda en el establecimiento de metas y objetivos institucionales? ¿De qué manera la evaluación de riesgos influye en el nivel de las políticas Institucionales del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú? ¿De qué manera las actividades de Control Interno inciden en las estrategias utilizadas en el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú? ¿De qué manera los tipos de Control Interno por aplicar optimizan los procedimientos a nivel de la Institución? ¿Cómo la ejecución de las acciones de Control Interno mejora la eficiencia y eficacia a nivel institucional? ¿En qué medida el seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Control, Interno inciden en el liderazgo y toma de decisiones en la institución? **Objetivos General.-** Determinar si la Implementación del Control Interno incide en la Gestión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. **Objetivos Específicos:** Establecer si el Ambiente de Control Interno ayuda en el establecimiento de metas y objetivos institucionales. Precisar si la evaluación de riesgos influye en el nivel de las políticas Institucionales del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Conocer si las actividades de Control Interno inciden en las estrategias utilizadas en el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Demostrar si los tipos de Control Interno por aplicar optimizan los procedimientos a nivel de la Institución. Establecer si la ejecución de las acciones de Control Interno mejora la eficiencia y eficacia a nivel institucional. Precisar si el seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Control, Interno incide en el liderazgo y toma de decisiones en la institución. (Barbaran G. , 2013)

Antecedente N°2



Título: IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LAS OPERACIONES DE TESORERÍA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS SUYELU S.A.C DEL DISTRITO CERCADO DE LIMA EN EL AÑO 2013. Autor: Carranza Gómez, Yessenia, Céspedes Bravo, Susy Edith, Yactayo Anchirayco, Luis Enrique. Año: 2016 Lugar: Los Olivos En Lima. **Problema:** ¿Qué incidencia tiene la implementación del control interno en las operaciones de Tesorería en la empresa de servicios Suyelu S. A.C del distrito Cercado de Lima año 2013? **Objetivo general:** Analizar la incidencia del control interno en las operaciones de tesorería de la Empresa de servicios SUYELU S.A.C del distrito Cercado de Lima 2013. **Objetivos Específicos:** Explicar la incidencia del control interno en las operaciones de tesorería de las cuentas corrientes que realiza la empresa de servicios SUYELU S.A.C del distrito Cercado de Lima año 2013. Conocer de qué manera influye el control interno en el uso de la información que contiene el libro de registro de Bancos de la Empresa de servicio SUYELU S.A.C del distrito Cercado de Lima año 2013. **Resultados:** En conclusión la auditoría realizada en las instalaciones de la empresa de Servicios SUYELU S.A.C determino que la empresa cuenta con un proceso administrativo no del todo satisfactorio y durante la revisión practicada en las operaciones del área de tesorería hemos encontrado deficiencias en la evaluación del control interno debido a que no cuentan con un manual de procedimientos específicos que permitan el control interno de las operaciones: la mayoría de los cheques son giradas al portador sin tener en cuenta a quien se le ha destinado el pago, los ingresos recaudados durante el día no se depositan diariamente en las cuentas corrientes de la empresa, los cheques girados y no cobrados con demasiada antigüedad no han sido anuladas: no cuentan con un cronograma de pagos a proveedores. El contenido que se desarrolló en el informe se encuentra respaldado a través del cuestionario de control interno que fue aplicado a la empresa con los cuales se evaluó el proceso de las operaciones de la misma, con la



finalidad de proporcionar a la empresa recomendaciones de alternativa de solución las cuales se esperan que sean de gran utilidad para institución.(Carranza Gomez, 2016)

2.1.3 Antecedentes Locales

Antecedente N°1

Título: CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE TESORERÍA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI EN EL PERIODO 2016. Autor: Bach. Jesús Ángel Condori Colque Universidad Andina Del Cusco. **Problema General:** ¿Cómo son las actividades de los componentes del control interno en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016? **Problemas específicos:** ¿Cómo es el ambiente de Control en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016? ¿La evaluación de riesgos, cumple con la normativa en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016? ¿Existe las actividades de control en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016? ¿La información y comunicación en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016, se suministra en forma oportuna y adecuada para el cumplimiento de funciones? ¿La supervisión y monitoreo del área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016, ha sido en forma oportuna y conforme a normas? **Objetivos:** Describir las actividades de los componentes del Control Interno en las operaciones del área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016. Determinar si existe un ambiente de control adecuado en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani



en el periodo 2016. Verificar si la evaluación de riesgos cumple con la normativa en el de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016. Determinar si existe actividades de control en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016. Describir si la información y comunicación es adecuada y oportuna en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016, para el cumplimiento de sus funciones. Demostrar si la supervisión y monitoreo es en forma oportuna y conforme a las normas del área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016. **Resultados:** El control Interno en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani, es poco adecuado debido a que no existe: Ambiente de control, débil evaluación de riesgo, débil actividades de control, la información y comunicación no se maneja en Sistema y no es oportuna para la toma de decisiones; de igual manera la supervisión y monitoreo lo realizan profesionales inexpertos. En el instituto de educación superior Tecnológico Publico Vilcanota de Sicuani, no existe ambiente de Control debido a que área de tesorería no se aplica de manera correcta las normas de control interno del componente del ambiente de control ya que en esta área se practica insuficientemente éticos conductuales ya actitudinales. Con respecto a la evaluación de riesgos es inadecuada debido a que no existe medida de contingencia sobre posibles fraudes en el manejo dinerario y documentario, como se muestra en la tabla Evaluación de riesgos”. Las actividades de control en la institución son insuficientes debido a que son débiles los controles preventivos, así mismo no se encuentra actualizado en el manual de procedimientos administrativos. En cuanto al componente de información y comunicación en el área de tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani, esta es incipiente, debido a que no se difunde adecuada y oportunamente las normas inherentes al funcionamiento



del área de tesorería, flujo de procesos y otros. La Supervisión y Monitoreo en el área de Tesorería del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Vilcanota de Sicuani es insuficiente, debido a que esta es realizada por un profesional inexperto, que desconoce las normas de tesorería y las acciones de Control Interno.(Condori, 2016)

Antecedente N°2

Título: CONTROL INTERNO EN LA RECAUDACIÓN DEL ARBITRIO DE LIMPIEZA PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA PERIODO 2016. Autores: Bach: Diana Pillco Amaut, Bach Nelly Evelyn Puma Santa Cruz. Universidad: Andina Del Cusco.**Problema General:** ¿Cómo es el Control Interno en la recaudación del arbitrio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa periodo 2016? **Problemas específicos:** ¿Cuál es la situación actual de la recaudación de arbitrio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa periodo 2016? ¿De qué manera intervienen los componentes del Control Interno en la recaudación del arbitrio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa periodo 2016?**Objetivo General:** Describir como es el Control Interno en la recaudación del arbitrio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa periodo 2016.Describir la situación actual de la recaudación del arbitrio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa, periodo 2016.Describir de qué manera los componentes de control interno interviene en la recaudación del arbitrio de limpieza pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa, periodo 2016.**Resultados:**El control interno en la recaudación del arbitrio de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Oropesa, periodo 2016 es deficiente, toda vez que no cuenta con una adecuada implementación del control interno, así como el del sistema de control interno, como se muestra en la tabla 4 ambiente de control, grafico 6, tabla 5 “evaluación de riesgos”, grafico 7, tabla 6 “actividades de control”, grafico 8, tabla 7 “información y comunicación”, grafico 9 y tabla 8 “supervisión”, grafico 10.La situación actual en la



recaudación del arbitrio de limpieza pública de la municipalidad distrital de oropesa, ha ido decreciendo por no contar con mecanismo de control interno adecuado, esto hace que los gastos superen a los ingresos, este es un problema que se viene suscitando de gestión en gestión, actualmente la gestión no toma medidas necesarias para darle una solución estratégica para la optimización de la recaudación como se puede observar en la tabla 3 y grafico 5 “recaudación de arbitrio de limpieza pública”. Los componentes de control interno intervienen en la recaudación del arbitrio de limpieza pública de manera parcial, ya que estos en conjunto ayudarán a una mejora en la gestión de manera parcial, ya que estos en conjunto ayudarán a una mejora en la gestión para obtener óptimos resultados, los cuales son: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividad de control, información y comunicación y supervisión; cada uno de ellos tiene un nivel de riesgo alto lo cual implica que no se cumpla los objetivos de la entidad efectuando de esta manera la recaudación del arbitrio de limpieza pública, tabla 9 “ control interno” y grafico 11. (Pillco, 2016)



2.2 Base Legal

2.2.1 Constitución Política del Perú.

ART N°82. La Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de derecho público que goza de autonomía conforme a su ley Orgánica. Es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control. El contralor General es designado por el congreso a propuesta del poder Ejecutivo, por 7 años. Puede ser removido por falta grave.

2.2.2 Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Es objeto de la ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación.

2.2.3 Ley de Control Interno de las entidades del Estado Ley N° 28716

DISPOSICIONES GENERALES Capítulo I Objeto y Ámbito de aplicación
Artículo 1.- Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción,



propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Artículo 2.- **Ámbito de aplicación** Las normas contenidas en la presente Ley y aquellas que emita la Contraloría General de la República son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades a que se refiere el artículo 3 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Son aplicadas por los órganos y personal de la administración institucional, así como por el órgano de control institucional, conforme a su correspondiente ámbito de competencia

2.3 Bases teóricas

Sistema De Control Interno:

El Sistema Nacional de Control es el conjunto de órganos de control, normas, métodos y procedimientos, estructurados e integrados funcionalmente, destinados a conducir y desarrollar el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada.

Su actuación comprende todas las actividades y acciones en los campos administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades y alcanza al personal que presta servicios en ellas, independientemente del régimen que las regule. (Congreso, 2002)

Sistema De Control Interno: Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades, directivos y el personal, organizadas e instituidas en cada entidad.

El funcionamiento del control interno es continuo, dinámico y alcanza a la totalidad de la organización, desarrollándose en forma previa, simultánea y posterior, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7° de la ley 27785.(Taboada Allende, 2011)

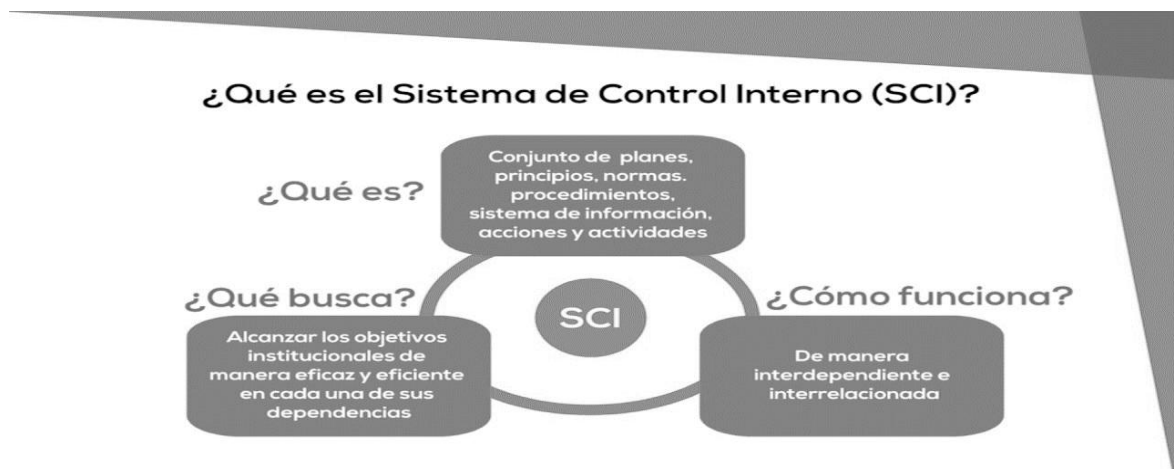


Figura 1. Sistema de control interno SCI

Fuente: Escuela Nacional de Control

CONFORMACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL

El Sistema está conformado por los siguientes órganos de control:

- La contraloría General, como ente rector.
- Todas las entidades orgánicas responsables de la función de control gubernamental de las entidades mencionadas en el art. 3 de la ley N° 27785, sean estas de carácter sectorial, regional, institucional o se regulen por cualquier otro ordenamiento organizacional.
- Las sociedades de auditoría externa independientes, cuando son designadas por la Contraloría General y contratadas, durante un periodo determinado, para realizar servicios de Auditoría en las entidades: económica, financiera, de sistemas informáticos, de medio ambiente y otros.(Congreso, 2002)

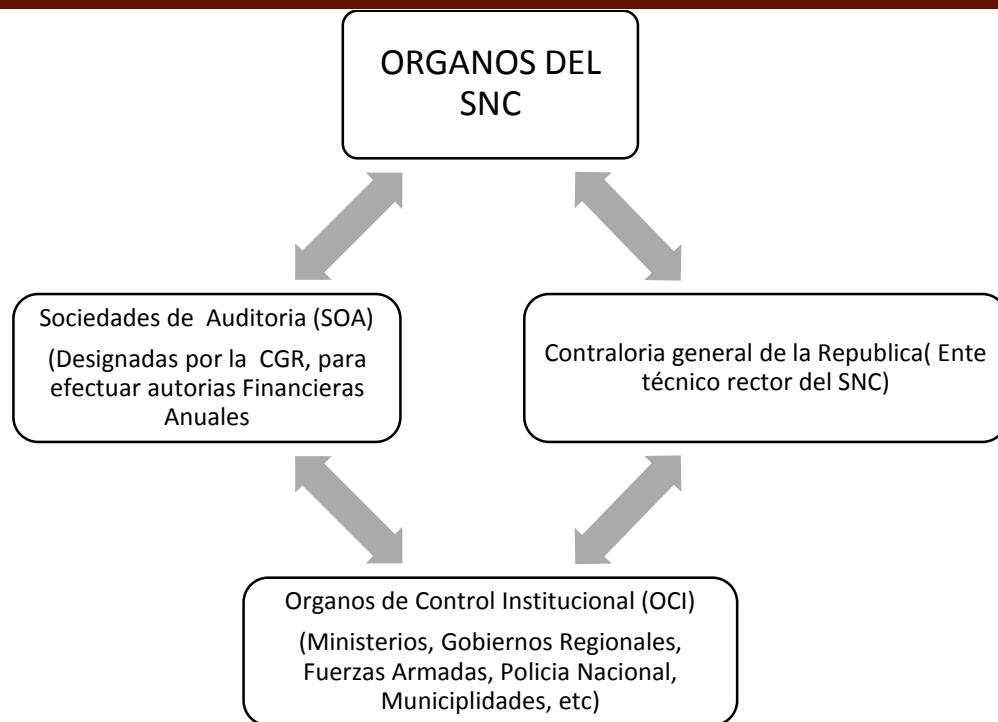


Figura 2. Órganos del sistema de control interno.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

COMPONENTES DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL:

a) El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa.

b) La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse, analizarse y administrarse los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales.

c) Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección, gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

d) Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, a fin de cuidar y asegurar



respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno.

e) Los sistemas de información y comunicación; a través de los cuales el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional.

f) El seguimiento de resultados; consistente en la revisión y verificación actualizadas sobre la atención y logros de las medidas de control interno implantadas, incluyendo la implementación de las recomendaciones formuladas en sus informes por los órganos del Sistema Nacional de Control.

g) Los compromisos de mejoramiento; por cuyo mérito los órganos y personal de la administración institucional efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección, obligándose a dar cumplimiento a las disposiciones o recomendaciones que se formulen para la mejora u optimización de sus labores. Forman parte del sistema de control interno: la administración y el órgano de control institucional, de conformidad con sus respectivos ámbitos de competencia. (Toledo Manrique, 2006)

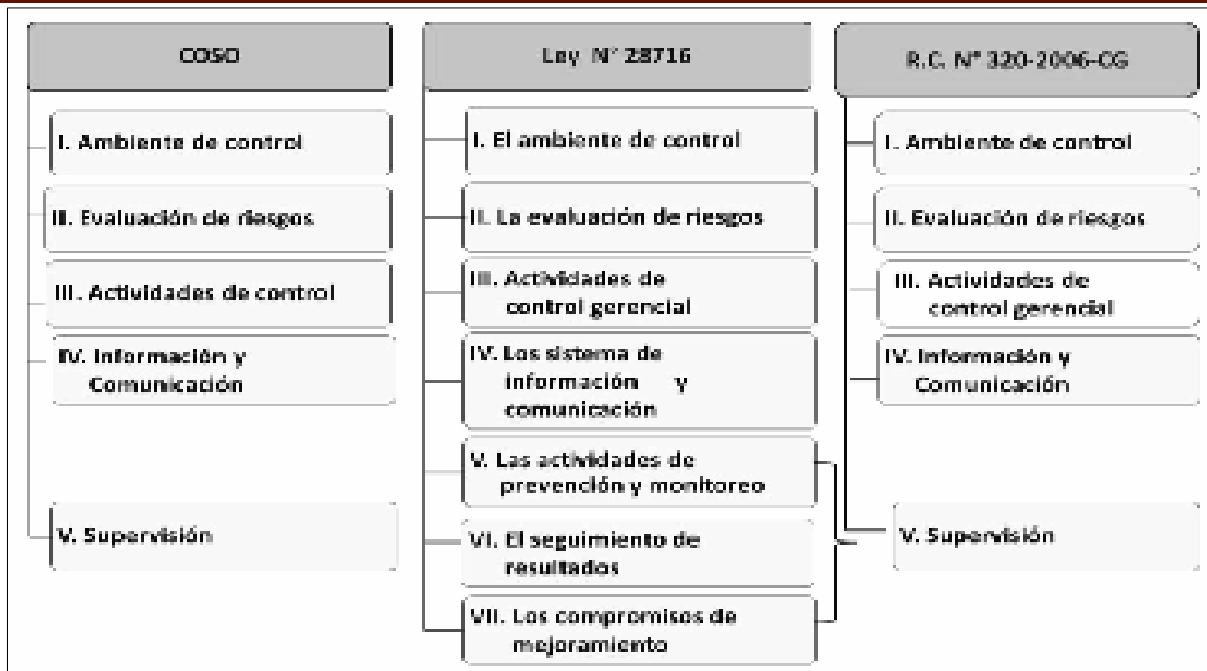


Figura 3. Componentes del sistema de control interno.

FUENTE: CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA

Beneficios del Sistema Nacional de Control Interno

- Lograr objetivos y metas
- Promover el desarrollo Organizacional
- Fomentar la práctica de valores
- Asegurar el cumplimiento normativo
- Promover la rendición de cuentas
- Proteger los recursos y bienes
- Contar con información confiable y oportuna
- Lograr eficiencia transparencia en operaciones
- Reducir riesgos de corrupción
- Generar cultura de prevención (Control, 2017)

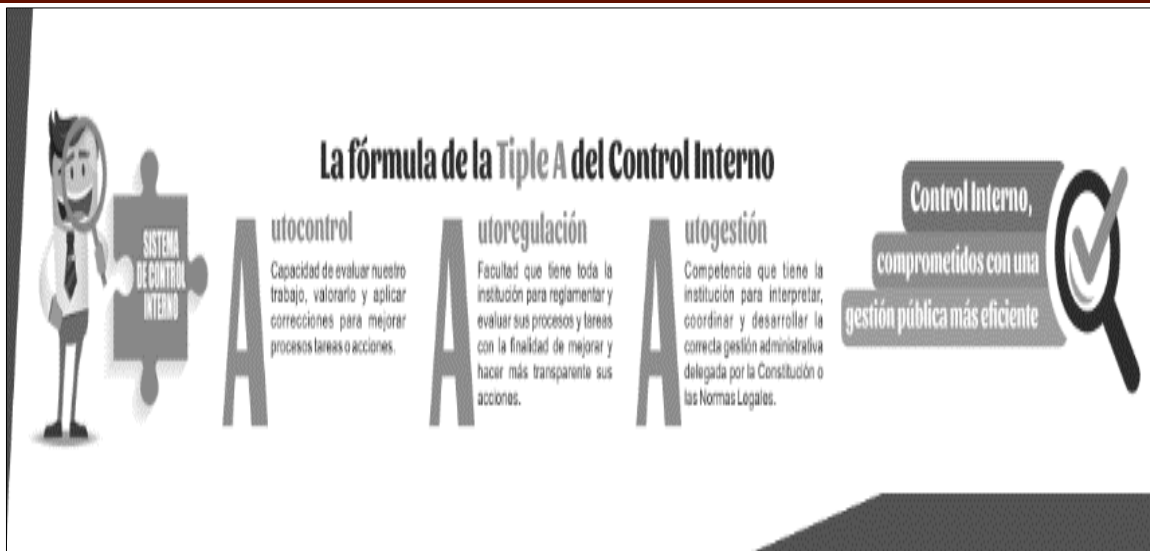


Figura 4. Fórmula de la triple A

FUENTE: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTROL

Planificación: Se inicia con el compromiso formal de la Alta Dirección y la constitución de un Comité responsable de conducir el proceso. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la entidad con respecto a las normas de control interno establecidas por la CGR, que servirá de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su implementación y garantice la eficacia de su funcionamiento.

Ejecución: Comprende el desarrollo de las acciones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se establecen las políticas y normativa de control necesarias para la salvaguarda de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y componentes que éstas establecen; mientras que en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la entidad, previa identificación de los objetivos y de los riesgos que amenazan su cumplimiento, se procede a evaluar los controles existentes a efectos de que éstos aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adoptado.

Evaluación: Fase que comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua. (Republica)

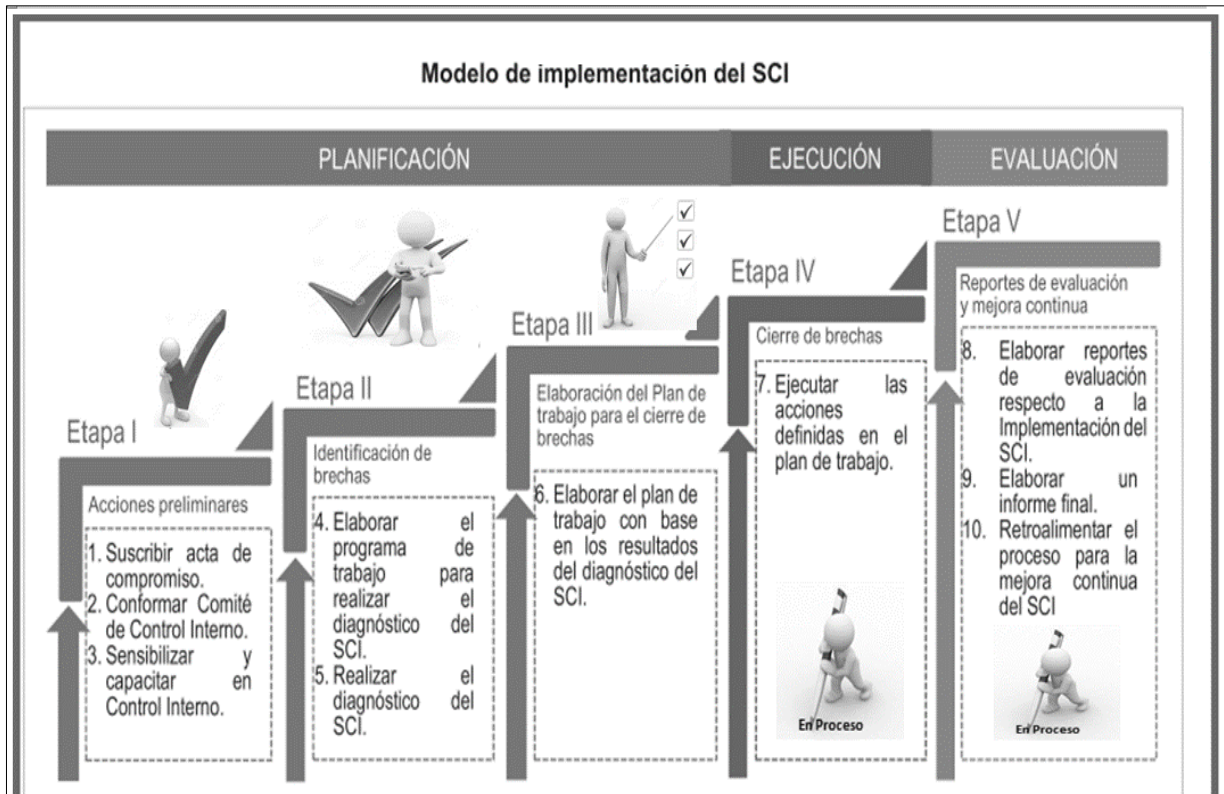


Figura 5. Modelo de implementación del sistema de control interno.

FUENTE: DIRECTIVA N° 013-2016-CGR

RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR

HISTORIA: El 05 de octubre de 1935, al conmemorarse el 50 Aniversario del fallecimiento del mártir de la medicina peruana “Daniel A. Carrión”, fue promulgado el D.L. 8124 que crea el ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social. En el nuevo Portafolio se integraron la antigua Dirección de Salubridad Pública, las Secciones de Trabajo y Previsión Social, así como la de Asuntos Indígenas del Ministerio de Fomento; confiriéndosele además las atribuciones del Departamento de Beneficencia del Ministerio de Justicia.



El primer titular de Salud fue el Dr. Armando Montes de Peralta. En su trayectoria histórica, el Ministerio de Salud ha tenido que adaptarse a los cambios y necesidades de la sociedad, modificando su organización y en dos oportunidades su denominación. Es así que, en 1942, adopta el nombre de Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y en 1968, la denominación que mantiene hasta la actualidad: Ministerio de Salud.

La historia del Ministerio de Salud registra hechos importantes dignos de ser destacados. En agosto de 1994, el Perú recibe la certificación internacional de la interrupción de la circulación del virus salvaje de la polio, al transcurrir tres años del último caso de polio en el país y en las Américas. El mantener coberturas de vacunación por encima del 90% a partir de 1995, el reconocimiento de la Organización Mundial de la Salud del Programa de Control de TBC del Perú como uno de los mejores del mundo y modelo para las Américas; el avance exitoso en el cumplimiento de la meta intermedia de ionización universal de la sal, constituyen méritos destacables.(Claudio, 2017)

Ubicación: Dirección: Av. Manco Cápac S/N Prolongación Av. La Cultura, Distrito de San Jerónimo - Ref. Costado del Control Policial, Provincia y Departamento del Cusco. (Claudio, 2017)

Misión: La Red de Servicios de Salud Cusco Sur, brinda Servicios de Salud con enfoque de Atención Integral basado en Familia y Comunidad, integrando a la sociedad civil en la toma de decisiones, gestionando Recursos Humanos capacitados y comprometidos, logrando el uso eficiente de sus recursos financieros, acorde a las necesidades de nuestros usuarios en el marco de la gestión por resultados. Red de Salud dedicada a mejorar el bienestar de las personas, manteniéndolas saludables y resolviendo sus necesidades oportunamente con equipos comprometidos, integrando a la comunidad en su auto cuidado y utilizando los recursos responsablemente.(Claudio, 2017)

Visión: Red de Salud dedicada a mejorar el bienestar de las personas, manteniéndolas saludables y resolviendo sus necesidades oportunamente con equipos comprometidos, integrando a la comunidad en su auto cuidado y utilizando los recursos responsablemente.(Claudio, 2017)

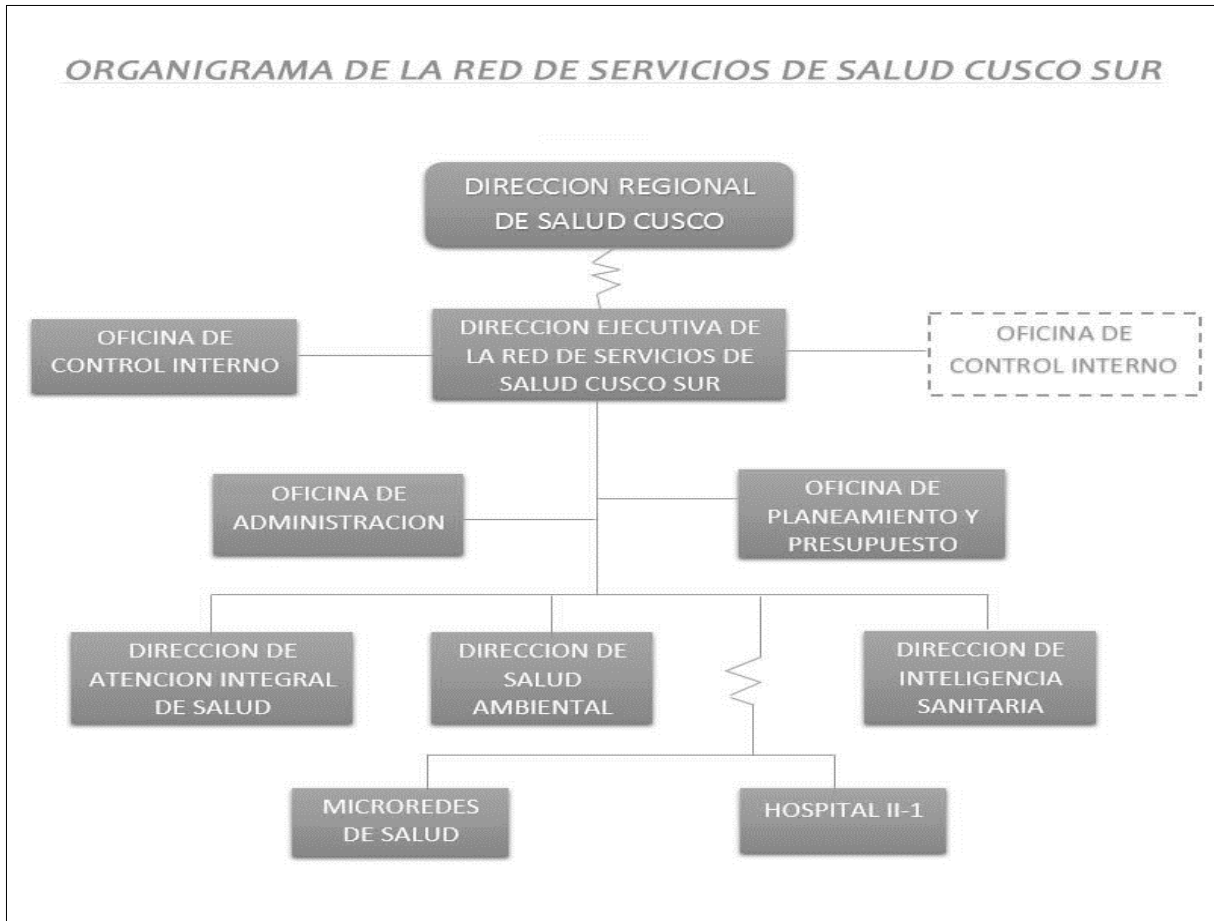


Figura 6. Organigrama de la red de servicios de salud Cusco Sur.

FUENTE: PÁGINA WEB DE LA RED SERVICIOS DE SALUD

Unidad de recursos humanos: Personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, en cualquier nivel jerárquico o tarea. Están distribuidos en los niveles de dirección, intermedio (gerencia y asesoría), operacional (técnicos, auxiliares y operativos, además de los supervisores de primera línea). Es el único recurso vivo y dinámico de la organización y decide el manejo de los demás, que son físicos o materiales.(Ministerio, Directiva N°236, 2017)



Figura 7. Organigrama de la Unidad de Recursos humanos

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

2.4 Marco Conceptual

2.4.1 Definición de Términos Básicos

CONTROL

Es el proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización. Usualmente implica una comparación entre un rendimiento esperado y un rendimiento observado, para verificar si se están cumpliendo los objetivos de forma eficiente y eficaz y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.(Zona, 2018)

CONTROL INTERNO:

Comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada son adoptadas por una empresa para salvaguardar activos, verificar información financiera, administrativa, operacional, promover eficiencia operativa.(Ramon, 1979)

SISTEMA:

Una definición muy general de 'sistema' es: «conjunto de elementos relacionados entre sí funcionalmente, de modo que cada elemento del sistema es función de algún otro elemento, no habiendo ningún elemento aislado». El término 'elemento' está tomado en un sentido neutral; puede entenderse por él una entidad, una cosa, un proceso, en cuyo caso cabe hablar de «sistema real, o puede entenderse por él algún concepto, término, enunciado, &c. –en cuyo caso cabe hablar de «sistema conceptual», «sistema lingüístico», etcétera.(Zona, 2018)



ENTIDADES DEL ESTADO:

Todas las instituciones de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, gobiernos regionales y locales, Organismos Constitucionalmente Autónomos, entidades públicas descentralizadas y empresas conformantes de la actividad empresarial del Estado en las que éste tenga participación accionaria total o mayoritaria, a que se refieren los incisos a), b), c) d), e) y f) del artículo 3° de la Ley N° 27785.(Ley del Control Interno en las Entidades del Estado Ley N 28716, 2006)

TITULAR DE LA ENTIDAD:

Máxima autoridad jerárquica institucional, de carácter unipersonal o colegiado. (Ley del Control Interno en las Entidades del Estado Ley N 28716, 2006)

LEGAJO:

El legajo personal es un conjunto de documentos que permiten identificar al trabajador y dejar sentada su formación técnica, profesional, experiencia y carrera administrativa. De carácter estrictamente confidencial, contiene información a partir de su ingreso a la administración pública, los mismos que se incrementaran durante su permanencia. Todo trabajador nombrado, contratado (Servicios personales, CAS) o designado, debe tener un legajo completo y actualizado.(Ministerio, Directiva N°236, 2017)

BIENESTAR SOCIAL:

Proceso por el cual el empleador busca el bienestar de los empleados, dando las facilidades para que este se pueda desarrollar de manera oportuna, y darle los benéficos que estos puedan tener. Los trabajadores gozan de sus beneficios y esta se encarga de hacerlas cumplir en forma oportuna y en su totalidad.(SERVIR/GDSRH, 2014)

REMUNERACIONES:

Los funcionarios y servidores del MINSA, tienen derecho a percibir su remuneraciones conforme a lo regulado en su correspondiente régimen laboral, de ser el caso, a lo establecido contractualmente en el marco de las políticas, instrumentos de gestión del mismo y la



normatividad vigente, el MINSA establece un sistema remunerativo equitativo basado en el principio de la igualdad y no discriminación.(Ministerio, 2017)

CAPACITACIÓN:

La oficina general de Gestión de Recursos Humanos a través de la oficina de Recursos Humanos es la encargada de conducir la capacitación en la entidad, a través del plan de desarrollo de las personas al servicio del estado elaborado en virtud a la formulación de necesidades de capacitación emitidas por los diferentes órganos de la entidad.(Ministerio, Directiva N°236, 2017)

CONTROL DE ASISTENCIA:

Proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo, de acuerdo con la jornada y horario de trabajo establecidos por las normas, disposiciones internas u otros. Incluye la administración de vacaciones, licencias, permisos, refrigerio, trabajo en sobre tiempo, compensación con periodos equivalentes de descanso, tardanzas, inasistencias injustificadas, entre otros.(SERVIR/GDSRH, 2014)

RED DE SERVICIO DE SALUD:

Es entendida como una organización cuyo accionar apunta hacia la provisión de servicios de salud que de manera ordenada y coordinada asume las responsabilidades fiscales y asistenciales propias de la atención de sus usuarios en pro de su bienestar. (SERVIR/GDSRH, 2014)

UNIDAD EJECUTORA:

Es la encargada de conducir la ejecución de operaciones orientadas a la gestión de los fondos que administran, conforme a las normas y procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería y en tal sentido son responsables directas respecto de los ingresos y egresos que administran.(FINANZAS, s.f.)

ESCALAFÓN:

El escalafón consiste en la lista de rangos en que se agrupan las personas integradas en una institución. Dichos rangos pueden definir funciones jerárquicas, administrativas, operativas,



o ser tan solo un elemento honorario. Cada rango o cargo dentro de un escalafón puede ir acompañado de títulos, símbolos y distinciones, que dependerán siempre de la organización que lo defina.(SERVIR/GDSRH, 2014)

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

La situación en la cual se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016 es la falta de implementación del SCI.

2.5.2 Hipótesis específicos

Hipótesis específicas N°1:

- a) La implementación del Sistema de Control Interno contribuye positivamente en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.

Hipótesis específicas N°2:

- b) Las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno es alta, toda vez que el personal no cuenta con la debida capacitación en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.

2.6 Variables de estudio:

2.6.1 Variables

Variable 1: Sistema de Control Interno

Variable 2: Recursos Humanos

Dimensiones:

- Situación Actual



- Factores que limitan el funcionamiento del SCI
- Remuneración
- Control de asistencia
- Capacitación
- Bienestar social
- Legajo y Escalafón

2.6.2 Conceptualización de las variables

Sistema de control interno: Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y, métodos, incluyendo las actividades de las autoridades y el personal, organizados y establecidos en cada entidad del estado. (Congreso, 2002)

Recursos Humanos: Es el conjunto de trabajadores o empleados que forma parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas en cada sector. (Ramón, 1979)



2.6.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			
VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE N°1 SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y, métodos, incluyendo las actividades de las autoridades y el personal, organizados y establecidos en cada entidad del estado.(Congreso, 2002)	Situación Actual	Ambiente de Control Evaluación de Riesgo Actividades de Control Gerencial
		Factores que limitan el funcionamiento del SCI	Internos Exógenos
VARIABLE N°2 RECURSOS HUMANOS	Es el conjunto de trabajadores o empleados que forma parte de una empresa o institución y que se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas en cada sector.(Ramon, 1979)	Remuneración	Retribución al trabajador
		Control de Asistencia	Registro de Puntualidad
		Capacitación	Aprendizaje Constantemente
		Bienestar Social	Trabajo en Equipo
		Legajo y Escalafón	Documentación en Orden

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA



CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

Básica o pura: tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente.

3.2 Enfoque de investigación

Esta investigación es del tipo CUANTITATIVA según (Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos & Baptista Lucio Pilar) “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

La investigación es de tipo cuantitativa, ya que se probará las hipótesis a partir de la recolección de datos y de la manipulación de las variables, dichos datos serán procesados mediante métodos para que al final sean analizados para brindar las conclusiones respectivas.

3.3 Diseño de la investigación

El estudio de la Investigación tiene un diseño NO EXPERIMENTAL, ya que el investigador acopia datos sin tratar de introducir tratamientos nuevos ni cambios; se hacen observaciones o mediciones acerca de estados, circunstancias, conductas o características existentes.



3.4 Alcance de la Investigación:

Descriptivo: Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.5 Población y muestra de la Investigación:

3.5.1 Población

Según Jacqueline Wigodski: Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

La población de estudio en la presente investigación, está constituida por el total de servidores de la unidad de recursos humanos de la Red de servicios de Salud Cusco Sur. La población es de 11 servidores.

3.5.2 Muestra

El trabajo de investigación tiene un muestreo no probabilístico ya que no se recurrió a la utilización de una fórmula estadística para su determinación. La muestra representativa en nuestro presente trabajo de investigación es de 11 servidores de la unidad de recursos humanos de la Red de servicios de Salud Cusco Sur.

3.6 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de análisis documental: Se utilizó como instrumento la recolección de datos: fichas textuales; recurriendo como fuentes a asignar información sobre el tema de investigación.



La técnica de la encuesta: Utilizando como instrumento la encuesta, recurriendo como informantes a los servidores públicos de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur.

3.6.1 Instrumentos:

- Encuesta

3.6.2 Procesamiento de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa Microsoft Excel, utilizando la estadística descriptiva.



CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para analizar de qué manera el Sistema de Control Interno contribuye con el control en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur periodo 2016, se entrevistó a los servidores (11 personas) de la red para los resultados de la investigación:

Se realizó las siguientes preguntas de manera ordenada y aleatoriamente, y se propuso como opción de respuesta la afirmación “SI” o la respuesta de negación “NO” según la persecución de cada entrevistado.

4.1 Resultados Respecto A Los Objetivos Específicos

Objetivo específico

a). Describir la situación actual del sistema de control interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.

Tabla 2.

Se realizó el programa de trabajo para efectuar el diagnostico de Control Interno en la Unidad de recursos Humanos.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	2	18
NO	9	82
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación:

En la encuesta podemos observar que, el programa de trabajo para efectuar el diagnóstico del control interno en la unidad de Recursos Humanos fue limitado, ya que



los 2 servidores representan el 18% %, donde manifiestan que la Unidad de Recursos Humanos si se realizó el programa de trabajo para efectuar el diagnostico de control interno, contraponiéndose 9 funcionarios que representa el 82%, La mayoría de encuestados afirma que no se realizó el programa de trabajo para efectuar el diagnostico de control interno en la Unidad de Recursos Humanos.

Tabla 3.

La administración de la Red Cusco Sur evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno en la Unidad de Recursos Humanos.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	3	27
NO	8	73
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación:

Ocho servidores representan el 73%, donde manifiestan que la Administración de la Red Sur no evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno en la Unidad de Recursos Humanos, contraponiéndose a 3 funcionarios que representan el 27 % que indican que si se realizó.

Tabla 4

Conoce usted la estructura organizativa de la entidad, así como también de la Unidad de Recursos Humanos.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	11	100
NO	0	0
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación:

Todos los encuestados afirman conocer la estructura organizativa de la entidad.

Tabla 5

El titular de la entidad estableció políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los Recursos Humanos.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	5	45
NO	6	55
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la encuesta podemos observar que la instauración de políticas y procedimientos por parte del titular de la entidad para asegurar una apropiada planificación y administración de los Recursos Humanos fue deficiente, ya que 6 servidores que representa el 55% de encuestados manifestaron que el titular de la entidad no estableció políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los Recursos Humanos, contraponiéndose 5 servidores que representan el 45 % de encuestados. Por lo tanto, Las personas encuestadas en su mayoría indican que no se establecieron políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos.

Tabla 6.

El titular designado de la entidad conoce la competencia profesional del personal, acorde con las funciones y responsabilidades asignadas.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	4	36
NO	7	64
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación: En la encuesta podemos observar que, 7 funcionarios que representa el 64 % de encuestados manifestaron que el titular de la entidad no tiene conocimiento de la competencia profesional del personal acorde con las funciones y responsabilidad asignadas, contraponiéndose 4 funcionarios que representan el 36% de



encuestados que indican que el titular designado de la entidad si conoce la competencia profesional del personal.

Tabla 7.

Los equipos de trabajo responsables de la evaluación del control interno, son integrados con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional,

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	3	27
NO	8	73
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación:

En la tabla podemos observar que 8 servidores que representan el 73 % manifestaron que los equipos de trabajo responsable de la evaluación del control interno, no son integrados con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional, contraponiéndose 3 servidores que representan el 27% de encuestados. Los encuestados afirman en su mayoría que los responsables de la evaluación del control interno de la institución no tienen comprobada competencia e idoneidad profesional.

Tabla 8.

En la Unidad de Recursos Humanos se realiza la rotación de funcionarios o servidores públicos.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	9	82
NO	2	18
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación:

Podemos observar que en la unidad de Recursos Humanos la Rotación de servidores es óptima, ya que 9 funcionarios que representan en 82 % manifestaron que en la Unidad de Recursos Humanos se realiza la rotación de funcionarios, contraponiéndose



2 servidores que representan el 18% donde indican que no se realiza que no se realiza la rotación de funcionarios.

Tabla 9.

La implementación de cualquier actividad o procesamiento de control son precedidos por una evaluación de costo-beneficio.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	5	45
NO	6	55
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación:

Se observa que 6 servidores que representan el 55 % manifestaron que la implementación de cualquier actividad o procesamiento de control no son precedidos por una evaluación de costo-beneficio, contraponiéndose 5 funcionarios que representan el 45% de encuestados los cuales indican que la implementación de cualquier actividad o procesamiento de control si son precedidos por una evaluación de costo-beneficio.

Tabla 10.

En la Unidad de Recursos Humanos el acceso a los recursos o archivos se limita al personal autorizado que sea responsable por la utilización o custodia de los mismos.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	10	91
NO	1	9
TOTAL	11	100

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación: En la encuesta se puede observar que el acceso a los recursos o archivos en la Unidad de Recursos Humanos es limitado, ya que 10 servidores que representa el 91% de los encuestados manifestaron que en la Unidad de Recursos Humanos el acceso a los recursos o archivos se limita al personal autorizado que sea

responsable por la utilización o custodia de los mismos, contraponiéndose 01 servidor que representa el 9%.

Tabla 11.

En la Unidad de Recursos Humanos se aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información de acuerdo con su utilidad o por requerimiento técnico y jurídico.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	2	18
NO	9	82
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la encuesta se puede observar que la aplicación de políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información de acuerdo con su utilidad o por requerimiento técnico y jurídico es deficiente, ya que 9 funcionarios que representa el 82 % de encuestados manifestaron que no se aplican políticas y procedimientos de archivo adecuado para la preservación y conservación de los documentos, contraponiéndose 02 funcionarios que manifestaron que sí.

La mayoría de personas encuestadas indican que no se aplica políticas y procedimientos de archivo para la preservación y conservación de documentos.

Tabla 12.

En la Unidad de Recursos Humanos se realiza revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas, con la finalidad de realizar propuestas de mejora continua.

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	3	27
NO	8	73
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se puede observar que las revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas, con la finalidad de realizar propuestas de mejora continua son

limitadas, ya que 8 funcionarios que representa el 73% de encuestados manifestaron que en la Unidad de Recursos Humanos no se realiza revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas, con la finalidad de realizar propuestas de mejora continua, contraponiéndose 3 servidores que representan el 27% de encuestados indicando que sí se realizan revisiones periódicas.

Objetivo Específico

b). Identificar las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016

Factores internos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos

- Sí, la falta de presupuesto y toma de decisiones del titular de la entidad
- Sí, asignación presupuestaria para la implementación adecuada del control interno
- Sí, designación de malos funcionarios que dirigen la institución
- Sí, falta de toma de decisiones de la alta dirección
- Sí, falta de gestión y toma de decisiones de la dirección ejecutiva
- Sí, asignación presupuestaria y falta de toma de decisiones de la alta dirección

Tabla 13.

Factores internos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos

RESPUESTA	NUMERO	%
SI	11	100
NO	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la encuesta realizada, se puede observar que, existen factores internos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos

Humanos, ya que 11 funcionarios que representan el 100% de los encuestados manifestaron que si conocen factores internos que limitan el funcionamiento de Sistema de Control Interno, así como son: Falta de presupuesto, toma de decisiones del titular de la entidad, designación de malos funcionarios y falta de gestión.

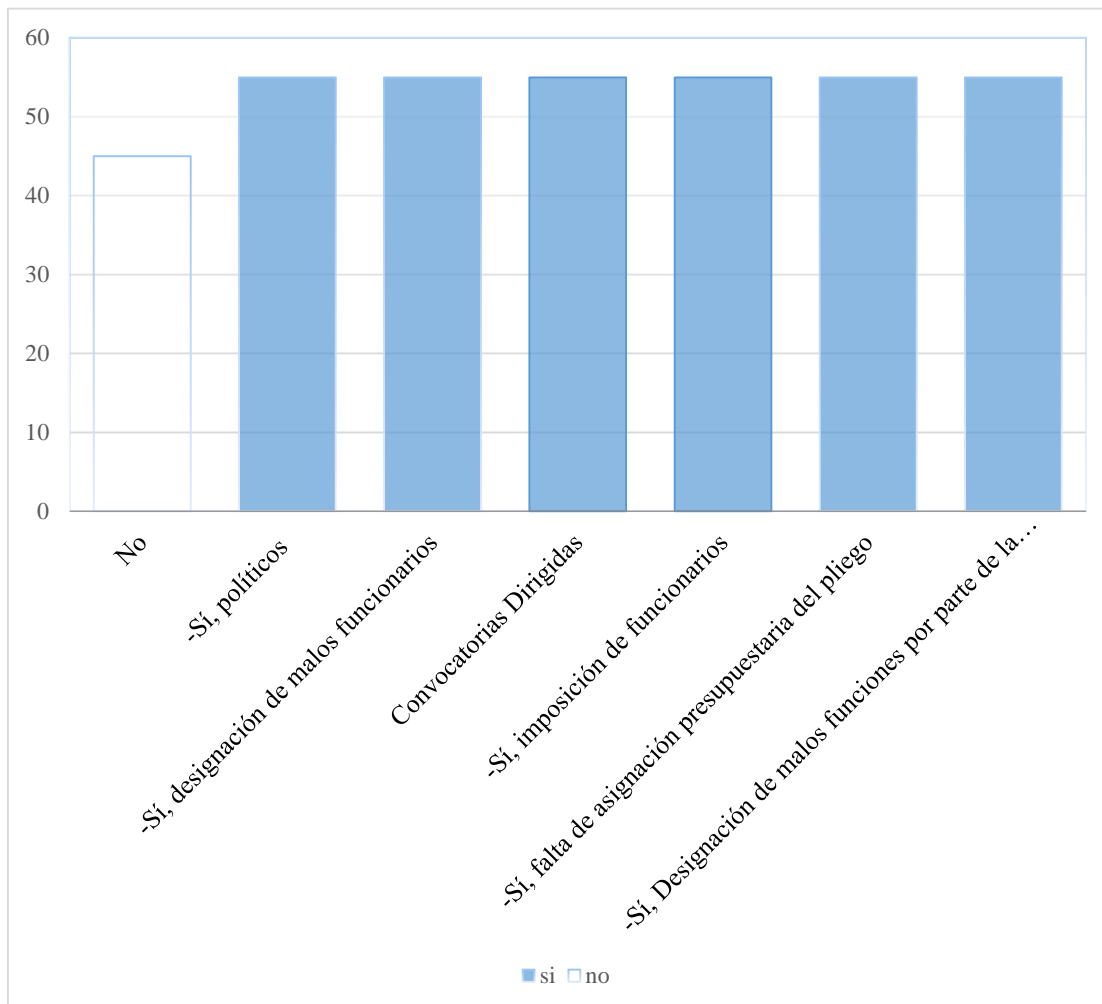


Figura 8. Factores exógenos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Interpretación: En la figura, se puede observar que, si existen factores exógenos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos, ya que 11 servidores que representan el 100% de los encuestados manifestaron de la existencia de dichos factores así como son: políticos, designación de malos funcionarios, falta de asignación presupuestaria por el pliego, la falta de presupuesto, la



falta de designación de presupuestaria para la oficina de Control Interno, Convocatorias Dirigidas, entre otras las cuales alteran a la libre competencia y a la Ética Profesional.

4.2 Resultados respecto al objetivo general

Objetivo General.

Determinar la situación en que se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.

El resultado de las encuestas tomadas a los funcionarios de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, nos indica que no se lleva el Sistema de Control Interno en su totalidad. Ya que en la Institución la Oficina de Control Interno no funciona por falta de presupuesto.



CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

El presente trabajo de Investigación nos ha permitido determinar que los factores que limitan el Sistema de Control Interno son:

- Sí, la falta de presupuesto y toma de decisiones del titular de la entidad
- Sí, asignación presupuestaria para la implementación adecuada del control interno
- Sí, designación de malos funcionarios que dirigen la institución
- Sí, falta de toma de decisiones de la alta dirección
- Sí, falta de gestión y toma de decisiones de la dirección ejecutiva
- Sí, asignación presupuestaria y falta de toma de decisiones de la alta dirección

Estos factores son Internos ya que los servidores indicaron en su encuesta su molestia ante estos actos que viene ocurriendo en la Unidad de Recursos Humanos y en la Institución. Otros factores son los Exógenos;

- Políticos
- Designación de Malos Funcionarios
- Convocatorias Dirigidas
- Falta de asignación presupuestaria al Pliego
- Imposición de Funcionarios

Los cuales alteran al buen funcionamiento de la ética profesional.

5.2 Limitaciones del estudio



Toda investigación tiene limitaciones, en la investigación realizada se presentaron las siguientes limitaciones:

5.2.1 Limitaciones al acceso de la data

En cuanto a la obtención de la información real, se tuvo dificultades, puesto que la Red de Servicios de Salud Cusco Sur exigió autorización por parte de la Universidad para realizar el presente estudio. Se superó de manera satisfactoria y se obtuvo una información verídica y confiable.

5.2.2 Limitaciones económicas:

En cuanto a las limitaciones económicas, se efectuaron gastos los cuales fueron cubiertos de manera parcial y totalmente por las tesisistas.

5.2.3 Limitaciones metodológicas:

No hubo ninguna limitación gracias a la ayuda del asesor todas fueron superadas.

5.3 Comparación crítica con la literatura existente

Coincidimos con la tesis “Evaluación del Sistema de Control Interno de recurso Humanos del Hospital “San Juan de Dios” de Challapata 2do.Oruro.2007”. Al recomendar que en la institución se debe implementar Control Interno, Finanzas Manual de funciones, Rol de Vacaciones, y un Reglamento Interno.(Lourdes, 2007)

Así mismo coincidimos con el autor de la tesis Control Interno en el área de tesorería del instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Vilcanota de Sicuani en el periodo 2016 ya que no existe Ambiente de Control, débil evaluación de riesgos, débil actividades de Control, la información y comunicación no se maneja en un sistema, y es inoportuna para la toma de decisiones.



En el instituto Superior no existe ambiente de Control debido a que el área de tesorería no se aplica de manera correcta las normas de control interno.(Condori, 2016)

También compartimos el estudio de investigación Control Interno en su Recaudación del arbitrio de limpieza Pública en la Municipalidad Distrital de Oropesa periodo 2016. Donde concluyen que la Municipalidad en mención no cuenta con una adecuada implementación del Control Interno.(Diana, 2016)

5.4 Implicancias del estudio

- **En lo social:** la investigación contribuirá a la valoración de la importancia del Sistema Nacional de Control, para el buen desempeño del personal en el Área de Recursos Humanos de la Red de Servicios de Salud, y como modelo para otras entidades públicas del Estado. Así mismo ayudara a que los responsables y trabajadores mejoren sus Estrategias de trabajo.
- **En lo práctico:** el presente trabajo ayudara a la calidad y mejora de los servidores en el área de Recursos Humanos, poniendo en práctica su aplicación de la Ley del Sistema Nacional de Control.
- **En lo teórico:** ayudara a los trabajos de investigación para todos los estudiantes de todas la Universidades que vieran por conveniente.



Conclusiones

1. Se determinó que la Situación en que se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016, es deficiente porque según los datos de la investigación la causa principal es la falta de implementación del Sistema de Control Interno.
2. La implementación del Sistema de Control Interno contribuye positivamente en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016 ya que se demostró que por falta de esta la red de Servicios de Salud no cumple con las normativas y los procesos respectivos para el buen funcionamiento de la Unidad.
3. Se identificó las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016, las cuales están en la tabla n°13 y la figura n°8 indicando así que los servidores de la Unidad de Recursos Humanos tienen conocimiento de los factores Internos y Exógenos en su totalidad.



Recomendaciones

1. Se recomienda implementar en su totalidad el Sistema de Control Interno en el Área de Recursos Humanos para el buen desempeño de los trabajadores.
2. Implementar la normatividad vigente del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos y la entidad, para una mejora continua y optimizar la eficacia, eficiencia y transparencia



Referencias Bibliográficas

- Barbaran, B., & Gloria. (2013). *IMPLEMENTACION DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION INSTITUCIONAL DEL CUERPO GENERAL DEM BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PERU*. Lima.
- Barbaran, G. (2013). *IMPLEMENTACION DEL CONTROL INTERNO EN LA GESTION DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PERU*. Lima.
- Blanca, A. C. (2013). *Elaboracion e Implementacion de un Sistema de Control Interno.caso "Multitecnos S.A" de la ciudad de Guayaquil para el periodo 2012-2013*. Ecuador: Universidad Laica.
- c. (s.f.).
- Carranza Gomez, Y. (2016). *IMPLEMENTACION DEL CONTROL INTERNO EN LAS OPERACIONES DE TESORERIA EN LA EMPRESA DE SERVICIOS SUYELU S.A.C*. Lima.
- Claudio, A. A. (2017). *Red de Servicio de Salud Cusco Sur*. Obtenido de Direccion Regional de Salud: http://www.redsaludcuscosur.gob.pe/?page_id=53
- Condori, A. (2016). *CONTROL INTERNO EN EL AREA DE TESORERIA DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO VILCANOTA DE SICUANI*. Sicuani.
- Congreso, d. l. (2002). *Ley Organica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloria General de la Republica Ley 27785*. Lima: El Peruano.
- Control, E. N. (31 de Agosto de 2017). *Conceptos basicos del Control Interno*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=WAY97iC38E0>



- Crespo Coronel, B. A. (2014). *ELABORACION E IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE CONTROL INTERNO, CASO "MULTITECNOS S.A." DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PARA EL PERIODO 2012-2013*". Ecuador .
- Cruz, J. (2018). *Situacion del Control Interno*. Cusco.
- Diana, P. A. (2016). *Control Interno en la Recimpieza Publica en la Municipalidad distrital de Oropesa periodo 2016*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- FINANZAS, M. D. (s.f.). *DEFINICIONES*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/tesoro-publico-sp-9932/27-conceptos-basicos/375-atributos-definiciones>
- Garcia, L. Q. (2007). *Evaluacion del Sistema de Control Interno de Recursos Humanos del Hospital "San Juan de Dios de Challapata 2do Nivel*. Oruro, Bolivia.
- Hernandez Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos & Baptista Lucio Pilar. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Colombia: Best Seller.
- Jesus, C. C., & Condori, A. (2016). *Control Interno en el area de Tesoreria del Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico Vilcanota de Sicuaniperiodo 2016*. Cusco.
- Ley del Control Interno en las Entidades del Estado Ley N 28716*. (2006). Lima: El Peruano.
- Lic., R. V. (s.f.). *Tipos y Niveles de Investigacion Cientifica*.
- Lourdes, Q. G. (2007). *EVALUCION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE RECURSO HUMANO DEL HOSPITAL "SAN JUAN DE DIOS "DE CHALLAPATA 2DO NIVEL*. Bolivia.



Maria, B. B. (2013). *Implementacion del Control Interno en la gestion Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios de Peru*. Lima: Universidad San Martin de Porres.

Ministerio, S. d. (2017). *Directiva N°236*.

Ministerio, S. d. (2017). *Reglamento Interno de los Servidores del Ministerio de Salud*. Lima: MINSA.

Pillco. (2016). *CONTROL INTERNO EN LA RECAUDACION DEL ARBITRIO DE LIMPIEZA PUBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA*. Cusco.

Ramon, S. (1979). *Diccionario Ilustrado*. España.

Republica, C. G. (Agosto de 2017). *Los tres Pilares de una Gestion publica limpia y eficiente*. Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorruccion/control_interno.html

SERVIR/GDSRH. (2014). LIMA.

SERVIR/GDSRH. (NOVIEMBRE de 2014). LIMA, PERU.

Taboada Allende, V. (2011). *Sistema de Control Interno y su importancia en la Administracion Publica*. Lima.

Toledo Manrique, A. (2006). *Ley 28716 Ley de Control Interno en las Entidades del Estado*. Lima.

Yessenia, C. G. (2016). *Implementacion del Control Interno en las Operaciones de Tesoreria en la empresa de Servicios Suyelu SAC del Distrito Cercado de Lima en el año 2013*. Lima.

Zona, E. (2018). *Definiciones de Control*. Obtenido de www.zonaeconomica.com



ANEXOS



Matriz de Consistencia

“SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR, PERIODO 2016”

I.- PROBLEMA:	II.- OBJETIVOS	III.-HIPÓTESIS	IV. VARIABLES.	V.INDICADORES.
<p>Problema General</p> <p>¿En qué situación se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016? Problemas Específicos.</p> <p>Problema específico N°1</p> <p>¿De qué manera el Sistema de Control Interno contribuye en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016??</p> <p>Problema específico N°2</p> <p>¿Cuáles son las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la situación en que se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.</p> <p>Objetivo específico N°1:</p> <p>Describir De qué manera el Sistema de Control Interno contribuye en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.</p> <p>Objetivo específico N°2:</p> <p>Identificar las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.</p>	<p>La situación en la cual se encuentra el Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016 es la falta de implementación del SCI.</p> <p>Hipótesis específicas N°1:</p> <p>La implementación del Sistema de Control Interno contribuye positivamente en la mejora de la inadecuada administración en la Unidad de Recursos Humanos en la red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.</p> <p>Hipótesis específicas N°2</p> <p>Las limitaciones que se presentan en el Sistema de Control Interno es alta, toda vez que el personal no cuenta con la debida capacitación en la Unidad de Recursos Humanos en la Red de Servicios de Salud Cusco Sur, periodo 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variables Variable 1: Sistema de Control Interno • Variable 2: Recursos Human <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situación Actual - Factores que limitan el funcionamiento del SCI - Remuneración - Control de asistencia - Capacitación - Bienestar social - Legajo y Escalafón 	<p>Ambiente de Control</p> <p>Evaluación de Riesgo</p> <p>Actividades de Control Gerencial</p> <p>Internos</p> <p>Exógenos</p> <p>Retribución al trabajador</p> <p>Registro de Puntualidad</p> <p>Aprendizaje Constantemente</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Documentación en Orden</p>



Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables

Encuesta a los funcionarios de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Servicios de Salud Cusco Sur.

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de conocer opinión respecto a la Situación del Sistema de Control Interno, la información que nos proporcione será manejada con la más estricta confidencialidad y sus respuestas serán anónimas. A continuación, se presenta una serie de preguntas. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa con la que usted esté de acuerdo marcando con una equis(x)

- 1- ¿Se realizó el programa de trabajo para efectuar el diagnostico de control interno en la Unidad de Recursos Humanos?
Si ()
No ()

- 2- ¿La administración de la Red Cusco Sur evalúa y supervisa continuamente el funcionamiento adecuado del control interno en la Unidad de Recursos Humanos?
Si ()
No ()

- 3- ¿Conoce usted la estructura organizativa de la entidad, así como también de la Unidad de Recursos Humanos?
Si ()
No ()



- 4- ¿El titular de la entidad estableció políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los Recursos Humanos?
- Si ()
- No ()
- 5- ¿El titular designado de la entidad conoce la competencia profesional del personal, acorde con las funciones y responsabilidades asignadas?
- Si ()
- No ()
- 6- ¿Los equipos de trabajo responsables de la evaluación del control interno, son integradas con miembros de comprobada competencia e idoneidad profesional?
- Si ()
- No ()
- 7- ¿En la Unidad de Recursos Humanos se realiza la rotación de funcionarios o servidores públicos?
- Si ()
- No ()
- 8- ¿La implementación de cualquier actividad o procesamiento de control son precedidos por una evaluación de costo-beneficio?
- Si ()
- No ()
- 9- ¿En la Unidad de Recursos Humanos el acceso a los recursos o archivos se limita al personal autorizado que sea responsable por la utilización o custodia de los mismos?
- Si ()
- No ()



10- ¿En la Unidad de Recursos Humanos se aplica políticas y procedimientos de archivo adecuados para la preservación y conservación de los documentos e información de acuerdo con su utilidad o por requerimiento técnico y jurídico?

Si ()

No ()

11- ¿En la Unidad de Recursos Humanos se realiza revisiones periódicas de los procesos, actividades y tareas, con la finalidad de realizar propuestas de mejora continua?

Si ()

No ()

12-¿Conoce usted los factores internos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos?

Si ()

No ()

Describir:.....
.....
.....

13-¿Conoce usted los factores exógenos que limitan el funcionamiento del Sistema de Control Interno en la Unidad de Recursos Humanos?

Si ()

No ()

Describir:.....
.....
.....



Validación de instrumentos

I DATOS GENERALES

1.1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
“SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR, PERIODO 2016.”

1.2 TESISITAS:

BACH. JUDITH CRUZ SAIRITUPA
BACH. MIRIAN LUCIA MAYHUA FOLLANA

II DATOS DEL EXPERTO.

➤ 2.1 NOMBRES Y APELLIDOS: CPCC. JORGE OSCAR TRIGOSO DELGADO

2.2 ESPECIALIDAD CONTABILIDAD PÚBLICA

2.3 LUGAR Y FECHA: CUSCO, NOVIEMBRE DE 2018

2.4 CARGO O INSTITUCIÓN DONDE LABORA: docente de la escuela profesional de Contabilidad UAC

COMPONENTES	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
FORMA	Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	Claridad	Está formado con un lenguaje apropiado			X		
	Objetividad	Esta expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				X	
	Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad				X	
	Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación				X	
ESTRUCTURA	Organización	Existe una organización lógica				X	
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación				X	
	Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.			X		
	Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

III OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV PORCENTAJE DE VALORACIÓN: 88.00%

V LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede A Su Aplicación (X) Debe Corregirse ()

.....
FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 23989761



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

MODELO DE CARTA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CUSCO 27 DE ABRIL 2018

Ciudad

Presente

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de manifestarle que está en ejecución el Estudio “**SITUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD CUSCO SUR PERIODO 2016**”, cuyo instrumento de recolección de información está dirigido a los funcionarios del área de recuso humanos de la red de servicios de salud cusco sur.

Considerando que el instrumento citado debe ser validado por juicio de expertos, solicito a usted tenga a bien emitir su opinión al respecto, en calidad de persona entendida en la materia, para este fin acompaño a la presente el mencionado instrumento de investigación, con su respectiva guía de estimación.

Para un mejor panorama se adjunta la matriz básica de consistencia.

Agradeciendo anticipadamente la atención favorable, hago propicia la ocasión para expresarle mi deferencia personal.

Atentamente;