

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**EL CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES
ADMINISTRATIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD HUÁNUCO 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

TESISTA: ROSARIO HONORATA ZAMBRANO AVILA

ASESOR: MG. WILLIAM PAOLO TABOADA TRUJILLO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme esperanza, vida y amor incondicional; a mi esposo, por su comprensión y paciencia, a mis hijos por ser la fuente de mi inspiración.

Rosario Z.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes de la Escuela de Posgrado por sus sabias enseñanzas y a todas las personas que participaron y me apoyaron durante mis estudios en la Maestría.

RESUMEN

En el desarrollo de la investigación se consideró como objetivo general determinar como el control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco, así mismo la muestra estuvo conformada por 170 personas que laboran en la Dirección Regional de Salud Huánuco, considerando la muestra que se utilizó fue de tipo no probabilístico, por conveniencia del investigador, el nivel de investigación fue explicativa, porque se utilizó la metodología de investigación científica para lograr alcanzar los objetivos que se están proponiendo en la presenta investigación, y para poder obtener resultados confiables, el tipo de investigación fue cuantitativa; por que la información que se recogió fue a través de un instrumento de medición referente al control interno en las actividades administrativas de la Dirección Regional de Salud – Huánuco, el resultado más relevante se encuentra en la tabla 12 que se observa que el 9% (15) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 34% (58) respondieron casi siempre, un 51% (88) respondieron a veces; un 4%(7) respondieron casi nunca y un 2% (4) respondieron que nunca, llegando a concluir que el control interno incidió en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco, donde se expresa que no se cuentan con lineamientos y estrategias para su cumplimiento de las metas institucionales.

Palabras claves: control, metas.

ABSTRACT

In the development of the research, it was considered as a general objective to determine how internal control affects the fulfillment of goals in the Huánuco Regional Health Directorate, and the sample was made up of 170 people who work in the Huánuco Regional Health Directorate. considering the sample that was used was of a non-probabilistic type, for the convenience of the researcher, the level of research was explanatory, because the scientific research methodology was used to achieve the objectives that are being proposed in this research, and to obtain reliable results, the type of research was quantitative; Because the information that was collected was through a measurement instrument referring to internal control in the administrative activities of the Regional Health Directorate - Huánuco, the most relevant result is found in Table 12, which shows that 9% (15) of the administrative personnel who work in the Regional Health Directorate responded that they always; while 34% (58) responded almost always, 51% (88) responded sometimes; 4% (7) responded almost never and 2% (4) answered never, reaching the conclusion that internal control had an impact on the fulfillment of goals in the Huánuco Regional Health Directorate, where it is stated that there are no guidelines and strategies for meeting institutional goals.

Keywords: control, goals.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRATC.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 15	
1.1. Fundamentación del Problema de Investigación.....	15
1.2. Justificación.....	16
1.2.1. Justificación Teórica.....	17
1.2.2. Justificación Técnica.....	17
1.2.3. Justificación Metodológica.....	18
1.3. Importancia.....	18
1.4. Limitaciones	19
1.5. Formulación del problema de investigación general y específico	19
1.5.1. Problema General	19
1.5.2. Problemas Específicos	19
1.6. Formulación del objetivo de investigación general y específico.....	19
1.6.1. Objetivo General.....	19
1.6.2. Objetivo Específicos	19
CAPÍTULO II SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	20
2.1 Formulación Hipótesis de Investigación General y Específicos	20
2.1.1 Hipótesis General.....	20
2.1.2 Hipótesis Específicos.....	20
2.2 Variables.....	20

2.2.1	Variable Independiente	20
2.2.2	Variable Dependiente	20
2.3	Operacionalización de Variables	20
2.4	Definición de Términos Operacionales	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO		24
3.1.	Antecedentes	24
3.1.1.	Internacional	24
3.1.2	Nacional	25
3.1.3.	Locales	26
3.2.	Bases Teóricas	27
3.2.1.	La Contraloría General de la Republica	27
3.2.3.	Control Interno.....	28
3.2.4.	Antecedentes del Control Interno en el Perú	29
3.2.5.	Tipos de Control	30
3.2.6.	Objetivos del Control Interno	31
3.2.7.	Importancia del Control Interno	33
3.2.8.	Evolución en la aplicación del Control Interno	35
3.2.9.	Control Interno en la actualidad.....	35
3.2.10.	Control Interno en el sector público.....	36
3.2.11.	Roles y responsabilidad del Control Interno en el sector público.....	39
3.2.12.	Tipos de Controles para el Mantenimiento del Sistema de Control Interno en el sector público	39
3.2.13.	Componentes y principios del Sistema de Control Interno.....	40
3.2.14.	Actividades administrativas	45
3.2.15.	La función administrativa	46
3.2.16.	Sistemas administrativos.....	46

3.2.17. Sistemas de la Administración Pública	47
3.3. Bases Conceptuales	48
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	51
4.1. Ámbito	51
4.2. Población	51
4.3. Muestra	52
4.4. Nivel y Tipo de Investigación	53
4.5. Diseño y Esquema de la Investigación	53
4.6. Técnicas e Instrumentos	54
4.7. Validación y confiabilidad del instrumento	54
4.8. Procedimiento	55
4.9. Aspectos Técnicos	55
4.10. Plan de tabulación y análisis de datos	56
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
5.1 Análisis Descriptivo	57
5.2. Discusiones	78
5.3. Aporte Científico	79
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXO	

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	57
Tabla 2: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	58
Tabla 3: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	60
Tabla 4: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	62
Tabla 5: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	63
Tabla 6: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	65
Tabla 7: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	66
Tabla 8: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	67
Tabla 9: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	69
Tabla 10: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	71
Tabla 11: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	72
Tabla 12: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	74
Tabla 13: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	75
Tabla 14: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	76
Tabla 15: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de cumplimiento de objetivos institucionales del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.	57
Figura 2. Diagrama de estrategias laborales para alcanzar las metas trazadas en la Dirección Regional de Salud 2019	59
Figura 3. Diagrama de políticas y procedimientos para lograr las metas establecidas en la Dirección Regional de Salud 2019.	60
Figura 4. Diagrama del desarrollo organizacional en las diferentes áreas de trabajo en la Dirección Regional de Salud 2019.	62
Figura 5. Diagrama de aplicación de una evaluación de desempeño para establecer una mejor visión hacia el cumplimiento de objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud 2019.	64
Figura 6. Diagrama de aplicación de una evaluación de desempeño para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud 2019.	65
Figura 7. Diagrama sobre la coordinación fluida entre las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud 2019.	66
Figura 8: Diagrama sobre la coordinación fluida entre las diferentes áreas para cumplir las metas de la Dirección Regional de Salud 2019.	68
Figura 9. Diagrama sobre los trabajadores si definen y analizan los problemas antes de tomar decisiones de la Dirección Regional de Salud 2019.	69
Figura 10. Diagrama sobre trámites administrativos que se realizan transparentemente en la Dirección Regional de Salud 2019.	71
Figura 11. Diagrama sobre la rendición de cuentas en las diferentes áreas que manejan recursos del estado en la Dirección Regional de Salud 2019.	72
Figura 12. Diagrama sobre un control interno para mejorar los servicios administrativos en la Dirección Regional de Salud 2019.	74
Figura 13. Diagrama sobre el personal nuevo contratado debe ser capacitado para el desarrollo de sus funciones en la Dirección Regional de Salud 2019.	75

- Figura 14.** Diagrama sobre trámites administrativos eficientes, que se expresan en dar respuesta dentro de los términos y plazos de ley en la Dirección Regional de Salud 2019. 76
- Figura 15.** Diagrama sobre personal administrativo que cumple sus funciones de acuerdo al puesto de trabajo que se le contrato en la Dirección Regional de Salud 2019. 77

ÍNDICE DE CUADRO

Cuadro 1: Operacionalización de Variables	21
Cuadro 2: Población Trabajadores de la DIRESA - Huánuco	51
Cuadro 3: Muestra de los Trabajadores de la DIRESA - Huánuco	52

INTRODUCCIÓN

Dentro de las instituciones públicas, el control interno posibilita que se pueda obtener resultados logrando el cumplimiento de sus objetivos, metas en un corto plazo, reducción de riesgo con la finalidad de velar por la consecución de la realización de los objetivos organizacionales; asimismo también aporta a que los trabajadores puedan tener definidos la política de la organización a favor sociedad.

Cuándo hacemos referencia al control interno podemos entenderla como un conjunto de dispositivos legales y prácticos, que tienen como finalidad la implementación de Procedimientos que aseguren la calidad en las actividades y tareas públicas y que garanticen su efectividad en beneficio de los ciudadanos.

Dentro de muchas organizaciones, se han tomado ejemplos acerca del control interno integrado, el cual ayuda al desarrollo y crecimiento continuo, esto se da como estrategia del área de gerencia con la finalidad de que los procesos sean flexibles dentro de las organizaciones.

El control interno no solo es importante, aplicado en todo momento en las actividades institucionales así cumpliendo los objetivos para el desarrollo organizacional, además corrigiendo a tiempo los errores y riesgos en los momentos precisos.

Asimismo, es esencial que dentro de institución se ejecuten pruebas entre el desarrollo pre y post, esto ayudará aquí se tenga mejor control dentro de todas las áreas y sus respectivos procesos, tomando en cuenta factores como calidad, seguridad, excelencia, gestión de tiempo. Esto para que el personal de las Instituciones públicas evite tener fallas, errores y cumplan con las normas.

Durante el proceso de integración, se tienen que ver aspectos de distribución de recursos tanto económicos como de tiempo por parte de los funcionarios y de los colaboradores, ya que esto ha sido un problema principal que limita a instituciones públicas con presupuestos muy pequeños para Adherir la estrategia de control interno preponderando de que la inversión realizada muestre resultados en las áreas implementadas, mejorando la eficacia y eficiencia en la parte operativa de las instituciones.

Las características que tienen que presentar el equipo encargado de las

auditorías dentro de la organización se basan en un cúmulo de conocimientos, cualidades y aptitudes que permitan el desarrollo técnico y profesional, ya que este será el impacto de las auditorías internas que permitan y brindan un mayor panorama acerca del control interno, siendo parte de evaluación y tomando en cuenta aspectos detallados.

Al integrar el control interno dentro de la institución, se debe realizar inspecciones de los procesos realizados, así también se debe enfatizar en el control de los requerimientos operativos hacia el cumplimiento de objetivos y los seguimientos.

Finalmente, en el contexto mundial se da relevancia al control interno dentro de las organizaciones, ya que abarca diferentes niveles, tanto financieros, gestión de recursos operativos, económicos, esto basado de muchas normativas que empresas dan soporte a la toma de decisiones para el desarrollo de la organización.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del Problema de Investigación

En la actualidad la aplicación del control interno facilita la corrección de fallas, errores y permite el logro de objetivos durante el desarrollo de la organización. Sí bien es cierto que no se pueden políticas, acciones o el desenvolvimiento económico mediante sencillo error durante el seguimiento de gestión, también las recomendaciones, aplicación de estrategias el logro de objetivos organización, es cierto que éstas incluyen la integración de medidas defectuosas, creando sustracciones por desconocimiento o error. Asimismo, es necesario que todas las organizaciones públicas como privadas, puedan optimizar la aplicación de sus recursos con la finalidad de generar economías de escala, permitiendo aumentar la competitividad y el logro de todas las metas planificadas.

La aplicación del control interno en la gestión de tesorería se enfoca en técnicas, herramientas, normas y procedimientos que dirigen la administración de los bienes y recursos de las instituciones y organismos públicos, ya sea proveniente de cualquier financiamiento y su manejo, cuya misión debe ser veraz, también uno de los objetivos se basa en definir normas relacionadas a su correcta aplicación de los recursos; el incumplimiento de los mismos nos lleva a problemas de liquidez futuros y no se tiene los recursos suficientes para atender los pagos de la Institución.

El control interno que adoptan las Unidades Ejecutoras y aplique en las áreas administrativas, estas oficinas Son reducidas y realizan un control anticipado de toda la información documentaria que llega a su área, ya que sin un control anticipado dificulta que se realicen los pagos a los terceros y proveedores que brindan servicio o facilitan la adquisición de bienes, asimismo obstaculizan el cumplimiento de metas y objetivos, resultando una integración ineficaz y sin un tiempo adecuado.

La necesidad de integrar una estructura del control interno y una adecuada gestión de Tesorería, y la causa principal que impiden implementar

un eficiente control interno y una buena Gestión de Tesorería de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional en la Provincia de Huánuco, se centra en una gestión de carácter político, la deficiencia en el fomento de la planificación de estrategias operativas, la falta de procedimientos o directrices de tesorería, la inexistencia de los planes de capacitación con contenido que actualice la información que se tiene para poder desarrollar el desempeño dentro de la organización.

También otra de las causas que se presentan en las instituciones es la necesidad de que se apliquen estrictamente ciertos instrumentos de gestión como por ejemplo el MOF, plan estratégico o el ROF. Dichas normativas generalmente se encuentran desactualizadas o desfasadas, por ello no guardan concordancia con las funciones que realiza el personal. Por este motivo es importante aplicar las y actualizarlas, para que no se generen deficiencias en el rendimiento de efectividad y productividad en las actividades que se suelen realizar dentro de la organización institucional.

Fiscalizar, controlar y verificar son algunas de las funciones que se encuentra dentro del marco normativo del control interno. Todas estas funciones se aplican a las acciones, con el objetivo de fomentar la consolidación de la estructura y desarrollar la administración, la que se relaciona con la defensa del cumplimiento de todas las metas y con el adecuado y racional uso de los bienes públicos que posea una organización.

1.2. Justificación

La justificación de esta investigación ya sé en el tema desarrollado, puesto que el tema que se seleccionó servirá para establecer la importancia que posee el control interno para la mejora de la información sobre el mismo en la Dirección Regional de Salud Huánuco, lo cual beneficiará grandemente las decisiones que se tomen a favor de la Institución.

La mayoría de las investigaciones sobre la aplicación del control interno permite brindar información para el desarrollo en la gestión pública mediante la dirección de las instituciones del sector público bajo las normas actuales, los bienes y recursos del patrimonio integrar estrategias para

potenciar los procesos, instrucción a los colaboradores, y facilitar herramientas a toda la parte operativa que desempeña en la tesorería de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional del departamento de Huánuco.

Es importante mencionar que Establecer un sistema de control interno no solamente sirve como método de control en las actividades con un carácter punitivo, sino y principalmente para localizar las debilidades de los procedimientos administrativos de abastecimiento presupuesto entre otros para que de esta manera se puedan mejorar y realizar la gestión por procesos de forma que los ciudadanos puedan gozar de servicios públicos más eficientes, de la misma manera, al mejorar los procedimientos y al asegurarse del cumplimiento de los objetivos podemos hablar de una mejora en la calidad del gasto público es importante destacar que la investigación repercutirá en mejores tomas de decisiones para los funcionarios, así como también sus beneficios serán observados por la misma población.

1.2.1. Justificación Teórica

Consideramos necesario presentar las definiciones básicas y fundamentales en referencia al control interno en las actividades Administrativas en relación a su naturaleza, alcance y legislación, de igual manera, el organigrama y la estructura organizativa, las características que presenta actualmente los Instrumentos Normativos, cómo debe ser o qué requisitos debe reunir. De la misma forma, sobre el control interno en las actividades administrativas de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

1.2.2. Justificación Técnica

A medida que Dirección Regional de Salud Huánuco y en general todas las Instituciones Públicas, dispongan aplicar el control interno en todos los niveles jerárquicos y la implicación de los instrumentos de gestión administrativa, a fin de lograr los resultados y objetivos deseados.

Es importante mencionar que establecer un sistema de control interno no solamente sirve para realizar el control de las actividades con un carácter punitivo, sino y principalmente para localizar las debilidades de los procedimientos administrativos de abastecimiento presupuesto entre otros para que de esta manera se puedan mejorar y realizar la gestión por procesos de forma que los ciudadanos puedan gozar de servicios públicos más eficientes, de la misma manera, al mejorar los procedimientos y al asegurarse del cumplimiento de los objetivos podemos hablar de una mejora en la calidad del gasto público es importante destacar que la investigación repercutirá en mejores tomas de decisiones para los funcionarios, así como también sus beneficios serán observados por la misma población.

1.2.3. Justificación Metodológica

Justifica el estudio porque, el control interno es la herramienta que permite el estudio, análisis y evaluación de las actividades administrativas en la Dirección Regional de Salud Huánuco, por lo que es necesario su estudio teórico-práctico: naturaleza, contenido, objetivos, técnicas y procedimientos aplicables en la evaluación de los instrumentos normativos.

La investigación propuesta pretende realizar el control interno que permita detectar directamente las falencias para tomar medidas correctivas en lo posterior.

1.3. Importancia

La importancia de la elaboración de esta tesis fue para establecer que se integre el control interno dentro de las organizaciones, con el fin de velar por la correcta aplicación y manejo de los bienes que pueda gestionar cualquier institución del sector público.

También es importante mencionar el objetivo del control interno para dar protección a los activos para propiciar de manera transparente información de las finanzas dentro de las entidades del sector público.

1.4. Limitaciones

Las trabas de la investigación fue la reducida capacidad de tiempo colaboradores de la DIRESA para desarrollar el instrumento de investigación.

1.5. Formulación del problema de investigación general y específico

1.5.1. Problema General

- ¿De qué manera el control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco 2019?

1.5.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el control interno incide en la rendición de cuentas de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco?
- ¿De qué manera con el control interno reducirá los actos de corrupción en la Dirección Regional de Salud Huánuco?
- ¿De qué manera el control interno incide en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco?

1.6. Formulación del objetivo de investigación general y específico

1.6.1. Objetivo General

- Determinar como el control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco.

1.6.2. Objetivo Específicos

- Determinar como el control interno incide en la rendición de cuentas de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco.
- Determinar como el control interno incide en la reducción de actos de corrupción en la Dirección Regional de Salud Huánuco.
- Determinar como el control interno incide en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud.

CAPÍTULO II SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación Hipótesis de Investigación General y Específicos

2.1.1 Hipótesis General

- **H1.** El control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco.

2.1.2 Hipótesis Específicos

- **H2.** El control interno incide en la rendición de cuentas de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco.
- **H3.** El control interno en la Dirección Regional de Salud Huánuco incide en la reducción de actos de corrupción.
- **H4.** El control interno incide en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud por intermedio de la evaluación de desempeño.

2.2 Variables

2.2.1 Variable Independiente

- Control Interno

2.2.2 Variable Dependiente

- Actividades administrativas

2.3 Operacionalización de Variables

Cuadro 1: Operacionalización de Variables

	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente	Control Interno.	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de objetivos ▪ Cumplimiento de metas ▪ Promover el desarrollo organizacional
		Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación de desempeño ▪ Coordinación. ▪ Toma de decisiones
Variable Dependiente	Actividades administrativas	Control Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transparencia en los trámites administrativos ▪ Rendición de cuentas ▪ Mejora de los servicios administrativos
		Control Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación del personal ▪ Eficiencia de tramites administrativas ▪ Cumplimiento de funciones

2.4 Definición de Términos Operacionales

Control

McGraw (1994), sostiene que el control hace referencia a aquella acción que consiste en corregir y medir el desempeño, con la única finalidad de poder verificar y garantizar que se cumplan los objetivos organizacionales de una empresa o entidad.

Podemos definir al control cómo el cuarto de los procesos administrativos consiste en asegurar que el proceso de planificación organización dirección y control se ha realizado de forma eficiente este proceso debe realizarse antes durante y después de la ejecución de una actividad administrativa u operativa, tiene como finalidad no solo el encontrar

responsables de alguna irregularidad, sino y principalmente anteceden a posibles problemas operativos o administrativos que pudiesen suscitarse y corregir la a tiempo es así que el procedimiento del control podría indicar sé que es el procedimiento maestro para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, si una organización no tiene bien establecidos los procedimientos de control Será muy difícil monitorear y velar por el cumplimiento de los fines y objetivos para los cuales ha sido diseñada.

Es importante mencionar qué la implementación de un sistema de control interno no solamente sirve para realizar el control de las actividades con un carácter punitivo, sino y principalmente para localizar las debilidades de los procedimientos administrativos de abastecimiento presupuesto entre otros para que de esta manera se puedan mejorar y realizar la gestión por procesos de forma que los ciudadanos puedan gozar de servicios públicos más eficientes, de la misma manera, al mejorar los procedimientos y al asegurarse del cumplimiento de los objetivos podemos hablar de una mejora en la calidad del gasto público es importante destacar que la investigación repercutirá en mejores tomas de decisiones para los funcionarios, así como también sus beneficios serán observados por la misma población.

Transparencia

La transparencia desde una perspectiva general, se puede definir como aquella característica que posee la actividad pública en dar a conocer públicamente la información necesaria, es decir que se apertura el sector público la divulgación de todas las acciones realizadas en una determinada gestión. Es también la transferencia una cualidad indispensable para que podamos vivir en un estado democrático y libre, Ya que todos los poderes públicos que lo conforman va a tener a la ciudadanía como en otras palabras de poder dar a conocer sus a todos los recursos públicos. La finalidad y el objetivo de este término es poder prevenir, identificar y si es necesario sancionar ciertos casos de corrupción en la política pública, así como en Casos de incompetencia laboral.

Supervisión

La supervisión es conocida como la acción de supervisar, término que implica la inspección constante del trabajo que realiza una persona. De la misma forma, la persona encargada de realizar esta actividad, es decir la supervisión, va encontrarse dentro de una línea alta jerárquica alta, dado que tendrá la potestad de decidir si las actividades vigiladas que se realizan dentro de una empresa se hacen de una forma satisfactoria o insatisfactoria.

Objetivos

El último fin para el cual se dirige una operación o una acción, es la definición más concreta para los objetivos. El primer paso para poder plantearnos o tener un objetivo, es poder identificarlos y evaluar si estos pueden ser alcanzables. Una vez que también confirmemos que dichos objetivos representan todo lo que deseemos alcanzar, procederemos a plantear todas las estrategias necesarias que se utilizaran, analizando en cómo y porque lograremos nuestros objetivos. Los objetivos se encuentran presentes en todos los ámbitos de nuestra vida, en la familia, en los estudios, en el trabajo, en la sociedad, etc.

Cuando hacemos referencia al control interno podemos entenderla como un conjunto de dispositivos legales y prácticos, que tienen como finalidad la implementación de Procedimientos que aseguren la calidad en las actividades y tareas públicas y que garanticen su efectividad en beneficio de los ciudadanos.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacional

Johana Posso Rodelo y Mauricio Barrios Barrio (2014), desarrollaron una tesis denominada “Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos eco hotel la cocotera”. La cual tiene como finalidad promover y mejorar la información financiera que se puede obtener, todo ello se realizó para poder obtener el grado académico de contador público dentro de la Universidad de Cartagena, específicamente en la facultad de ciencias económicas.

El objetivo principal de dicho Trabajo de investigación fue diseñar un sistema de control interno para que la organización que se va a estudiar, la que se caracteriza por prestar servicios hoteleros, pueda desarrollar una mejor vigilancia de todas las actividades financieras y contables.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- A través del desarrollo de la investigación que se pudo realizar dentro de la organización ya mencionada en líneas anteriores, se logra determinar que el control interno constituye una herramienta fundamental para que todas las actividades de la empresa se puedan desarrollar de forma eficiente si estos se dirijan a alcanzar los objetivos organizacionales.
- Además, dentro del marco teórico se identifica que uno de los instrumentos administrativos que logra generar mayor seguridad en las actividades institucionales es el control interno, ya que genera mayor confiabilidad de toda la información contable y financiera a la par de que se logren cumplir las reglas y se mejore el nivel de comunicación entre todas las áreas administrativas de la entidad.

- También concluyeron que el Control Interno es un mecanismo para las extravagancias o inconsistencias que generalmente surgen en el normal desarrollo de las instituciones, permita la inseguridad que se podrían presentar.
- Se pudo determinar que el control interno es esencial e importante para la estructura administrativa, específicamente para la estructura contable de una empresa. Esta situación, la Cuál fue el objeto de estudio permite identificar a la vez la confiabilidad que poseen los estados financieros contables, esto es debido al control interno que se ha venido realizando, ya que se ha promovido grandemente altos niveles de eficiencia y eficacia en las operaciones, evitando a la vez el riesgo de fraude.
- Se señala que evidentemente un control interno más estructurado y detallado, garantiza en mayor medida que se cumplan todos los objetivos que se tienen planteados, puesto que de esta manera se asegura un trabajo transparente y productivo que permite dirigir todas las acciones a lograr los intereses colectivos. Los principales autores identificados dentro de la empresa prestadora de servicios que ya se ha detallado plantearon el objetivo principal de qué está pueda tener una seguridad razonable.

3.1.2 Nacional

Jarol Rivera Villacorta (2016), en su tesis titulada Sistema de Control Interno y su incidencia con el rendimiento Laboral de los trabajadores de la unidad de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016, pudo arribar a interesantes conclusiones. La tesis que desarrolló fue para poder ostentar el grado de Maestro en el ámbito de Gestión Pública dentro de la Universidad Cesar Vallejo.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación existente entre el desempeño laboral y el

sistema de control interno de los trabajadores de la oficina de gestión del gobierno Regional de San Martín en el año 2016.

A llegando a concluir:

- El sistema de control interno y el desempeño labora en el Gobierno Regional de San Martín durante el año 2016, tiene relación significativa positiva en relación del desempeño laboral de los colaboradores que la GORESAM tiene el sistema de control interno, obteniendo un alto coeficiente de determinación.
- Los colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, contestaron respecto a la variable Sistema de Control Interno del GORESAM en el año 2016, contestaron, el 43% es “Muy Eficiente”, el 29% es “Regular” y 19% son deficiente, es decir cuando se implementa el Sistema de Control Interno se tiene resultado infalibles.
- Los colaboradores, en la variable Desempeño Laboral los colaboradores respondieron que el 38% tienen desempeño “Alto”, el 24% tienen desempeño “Muy Alto”, 24% tiene un desempeño “Regular” y un 14% tienen desempeño “Bajo”.

3.1.3. Locales

Ennis David Morales de la O (2018), En su tesis denominada "Diseño de control interno según coso III, para fortalecer el área de tesorería dentro de la municipalidad distrital de Singa" con la finalidad de obtener el grado de magíster en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Su investigación tiene como objetivo es: Verificar como el control interno de acuerdo a la metodología COSO II incide en el fortalecimiento del centro de costos de tesorería del gobierno local de Singa Distrito de Huamalíes, Región Huánuco.

1. De acuerdo al primer objetivo de verificar la situación actual del sistema de control interno de acuerdo a los Procesos de Gestión del Área de Tesorería, al revisar la bibliografía de los conceptos

sobre prácticas de COSO III, la Municipalidad Distrital de Singa no ha implementado los controles en los procesos administrativos.

2. Con el objetivo diseñar la evaluación del sistema de control interno en la Municipalidad Distrital de Singa, al identificar los indicadores de control los factores que afectan a los objetivos son internos y externos, identificando de manera eficaz y oportuna las fortalezas que tiene la municipalidad y las oportunidades que tiene para mejora en favor de la población.
3. Respecto al objetivo respecto al aporte a la gestión financiera con la evaluación de control con el diseño COSO III, para no tener riesgos de fraude, corrupción y eficiencia en una organización se debe cumplir las leyes, normas y directivas y obteniendo resultados eficientes, una de sus fortalezas de la Municipalidad es el control interno.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. La Contraloría General de la Republica

Contraloría General de la República (2014), se refiere de acuerdo al veraz y popular libro Marco Conceptual del Control Interno, nos dice que tiene el papel principal de orientar a todas las entidades del Estado con la única finalidad de establecer un correcto control interno, además el titular de las instituciones tendría una ayuda para las aclaraciones oportunas de los conceptos, objetivos, normativas, principios, importancia y componentes del Sistema de Control Interno.

También nos dice que es una herramienta para los servidores y funcionarios públicos para prevenir los riesgos para tener resultados eficientes y eficaces, para proteger los recursos de las instituciones evitando irregularidades previniendo la corrupción. Además, el control interno es un instrumento que previene las irregularidades que se puede cometer en las entidades públicas.

3.2.3. Control Interno

Daniel (2013), dentro de la revista publicada por el colegio de contadores públicos de Lima, específicamente en el artículo denominado Sistema de control interno en las entidades públicas, señala que este sistema es una de las herramientas principales que permite alcanzar las metas organizacionales, para cumplirlo deben implementar lineamientos, directivas, políticas, manuales y otros y así evitar riesgos en la ejecución de su presupuesto en el cumplimiento de los objetivos.

No obstante, cabe señalar que, dentro de esta modernidad, algunas empresas que tienen encima y contantemente las exigencias de la globalización, tienden a hacer todo para conseguir ser eficientes, eficaces y transparentes, lo que implica aun con ímpetu implementar este tipo de sistemas.

El sistema de control interno es un conjunto de normativas que complementan a las que tienen por objeto regular los procesos y procedimientos de ejecución de gasto y que tienen como organismo rector a la contraloría general de la república a través de las oficinas de control institucional, éstas normas pretenden regular los procedimientos menores y asegurar el cumplimiento cabal de las responsabilidades en la administración y gestión de los procedimientos por parte de los funcionarios. De la misma manera pretende coadyuvar al sostenimiento viabilidad y fortalecimiento de los procesos administrativos para que estos puedan ser llevados a cabo con eficacia y eficiencia.

Es importante precisar qué los sistemas de control interno no buscan realizar una actividad punitiva o culposa es decir no están atrás de la comisión de errores o faltas para su comisión, al contrario lo que se pretende es prevenir acciones de acción u omisión que de alguna manera altera en el correcto funcionamiento de las actividades públicas es importante destacar los esfuerzos qué hace la contraloría general de la república para regular actividades menores cuya

responsabilidad debería recaer en las unidades de gestión local, sin embargo cabe preguntarse cuánta de las entidades públicas locales quién esos procesos y procedimientos ordenados de una forma que permita al final del ejercicio fiscal tener las cosas en orden.

Es así que el sistema de control interno se constituye en una herramienta fundamental para la correcta gestión de los recursos públicos y administración de los procesos y procedimientos regulados en los sistemas administrativos y las normas correspondientes, es importante que los funcionarios autoridades políticas sean conscientes de la necesidad e importancia de la implementación de un sistema de control interno para regular y asegurar el éxito de los procesos y procedimientos de la gestión pública así como del beneficio que eso traerá en los procesos de atención al ciudadano trayendo como consecuencia mayores índices de satisfacción en el uso de los servicios públicos.

3.2.4. Antecedentes del Control Interno en el Perú

En la Ley N° 14816, se consideró el concepto de Control Interno en el Sector Gubernamental como una de las funciones de la Contraloría General, estableciendo métodos y procedimientos para salvaguardar los recursos financieros, patrimoniales de control interno para todo el Sector Público en los tres niveles de gobierno.

En el Decreto Ley N° 19039, en su Art. 2°, se tiene el concepto de “Control”, en la gestión pública con este decreto ley se da inicio del control interno, para cautelar los recursos humanos, financieros y bienes patrimoniales. También comenta sobre la Norma de Auditoria Gubernamental - NAGU 3.10 Estudio y Evaluación del Control Interno, donde establecen los mecanismos de estudio y evaluación del control interno en las entidades que lo requieran.

En el Manual de Auditoria Gubernamental – MAGU, incorporan el informe COSO (1992) donde el concepto de control interno se unifique e implementando en las entidades gubernamentales

el control interno, optimizar la utilización de los recursos, minimizar el riesgo en la corrupción.

La norma se encarga de regular todos los procesos internos de una institución buscando que estos son no solamente estén parametrada de acuerdo a normas superiores, sino también asegurar su cumplimiento y la calidad de los procedimientos. Este tipo de normas buscan fomentar la confiabilidad los ciudadanos y contribuir a que los órganos de control institucional pueden realizar un trabajo eficiente en función a las responsabilidades que se les ha encomendado es importante destacar que son las municipalidades a las entidades públicas quiénes tienen que fomentar la implementación de un sistema de control interno no solamente para cumplir la norma, sino para hacer más eficientes sus procesos y procedimientos y de esta manera ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía.

3.2.5. Tipos de Control

Contraloría General de la República (2014), refiere que existen dos tipos de control: el externo y el interno.

- **Control Externo** nos indica que la realiza la Contraloría General de la República aplicando las normas, métodos y procedimientos técnicos, también las sociedades auditoras realizan el servicio de control externo que son designados por la Contraloría General de la República para evaluar la gestión, captación y el uso de los recursos asignados y la razonabilidad de los estados financieros.
- **Control Interno** es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, cada entidad debe implementar lineamientos, procedimientos, técnicas e instrumentos para evitar riesgos en las operaciones de gestión y la seguridad de los recursos para el cumplimiento de los objetivos.

3.2.6. Objetivos del Control Interno

El sistema de control interno es un conjunto de normativas que complementan a las que tienen por objeto regular los procesos y procedimientos de ejecución de gasto y que tienen como organismo rector a la contraloría general de la república mediante diversas oficinas de control institucional, estas normas pretenden regular los procedimientos menores y asegurar que se logre de forma cabal las responsabilidades en la administración y gestión de los procedimientos por parte de los funcionarios. De la misma manera pretende coadyuvar al sostenimiento viabilidad y fortalecimiento de los procesos administrativos para que estos puedan ser llevados a cabo con eficacia y eficiencia

Contraloría General de la República (2014), indica que las entidades públicas en cumplimiento de sus metas y objetivos se tienen lo siguiente:

- Las entidades tienen la obligación de optimizar y desarrollar altos niveles de eficacia, productividad, y sobretodo transparencia. Sobre este último término se enfatiza que la transparencia no solo se debe dar en la utilización de los recursos sino también a la hora de poder manifestar públicamente Cuáles fueron los tigras o si gastos que tuvo la entidad. También es fundamental no es cuidar que se promuevan la calidad en todos los servicios que pueda prestar al público en general.
- Además, se debe de evitar los riesgos de los recursos financieros y los bienes materiales por quebranto, deterioro, uso indebido de los bienes.

- Cumplir a cabalidad con todos los procedimientos, normas y técnicas que requieren los sistemas administrativos de las entidades.
- Impulsar y desarrollar en gran magnitud valores y principios de los trabajadores de las diferentes instituciones.
- Promover que los recursos obtengan cierto valor público y sean orientados netamente para beneficio de la ciudadanía.
- Garantizar la confiabilidad y congruencia de la información.

Un conjunto de normativas que complementan a regular los procesos y procedimientos de ejecución de gasto es la definición concreta para un sistema de control interno. Este sistema de control tiene como organismo rector a la CGR mediante las oficinas de control institucional, estas normas pretenden regular los procedimientos menores y asegurar el cumplimiento cabal de las responsabilidades en la administración y gestión de los procedimientos por parte de los funcionarios. De la misma manera pretende coadyuvar al sostenimiento, viabilidad y fortalecimiento de los procesos administrativos para que estos puedan ser llevados a cabo con eficacia y eficiencia.

Es importante precisar que los sistemas de control interno no buscan realizar una actividad punitiva o culposa, es decir, no están atrás de la comisión de errores o faltas para su comisión, al contrario, lo que se pretende es prevenir acciones de acción u omisión que de alguna manera altera el correcto funcionamiento de las actividades públicas. Es importante destacar los esfuerzos que hace la Contraloría General de la República para regular actividades menores cuya responsabilidad debería recaer en las unidades de gestión local, sin embargo, cabe preguntarse cuánta de las entidades públicas locales

quién esos procesos y procedimientos ordenados de una forma que permita al final del ejercicio fiscal tener las cosas en orden.

Es así que el sistema de control interno se constituye en una herramienta fundamental para la correcta gestión de los recursos públicos y administración de los procesos y procedimientos regulados en los sistemas administrativos y las normas correspondientes, es importante que los funcionarios autoridades políticas sean conscientes de la necesidad e importancia de la implementación de un sistema de control interno para regular y asegurar el éxito de los procesos y procedimientos de la gestión pública así como del beneficio que eso traerá en los procesos de atención al ciudadano trayendo como consecuencia mayores índices de satisfacción en el uso de los servicios públicos.

3.2.7. Importancia del Control Interno

Es importante precisar qué los sistemas de control interno no buscan realizar una actividad punitiva o culposa, es decir no están atrás de la comisión de errores o faltas para su castigo, al contrario lo que se pretende es prevenir acciones de acción u omisión que de alguna manera altera en el correcto funcionamiento de las actividades públicas es importante destacar los esfuerzos que hace la contraloría general de la república para regular actividades menores cuya responsabilidad debería recaer en las unidades de gestión local, sin embargo, cabe preguntarse Cuánta de las entidades públicas locales quién esos procesos y procedimientos ordenados de una forma que permita al final del ejercicio fiscal tener las cosas en orden.

Es importante comprender él porque es necesario la implementación de un sistema de control interno, en una entidad pública existen muchos procedimientos menores, como por ejemplo los encargos internos la rendición de viáticos y los mismos procedimientos de control interno así como procedimientos de compras , dentro del Sistema Nacional de abastecimiento público

estos y muchos otros procedimientos no están taxativamente regulados por normas generales y muchas veces su interpretación crea confusión y problemas al interior de la institución pública, es así que es necesario la implementación de un sistema de control interno para que a través de directivas estos puedan ser regulados y no exista posibilidad de alteración de estos procedimientos y asegurar su desarrollo con eficiencia y eficacia.

Asimismo, es importante destacar que el sistema de control interno también asegura el cumplimiento de estándares de calidad en cada uno de los procedimientos administrativos que conlleven a la realización de actividades públicas, es así que hace un seguimiento al cumplimiento de las metas tareas y objetivos por centro de costo lo que asegura una gestión eficiente y eficaz en cada uno de los procedimientos, es importante destacar que la contraloría general de la república parámetro la implementación de un sistema de control interno y estos parámetros deben ser seguidos a cabalidad por todos los involucrados.

Contraloría General de la República (2014), nos comenta que el Control Interno tiene beneficios para las entidades públicas con la finalidad de implementar para alcanzar los objetivos y metas, los principales beneficios son:

- Con la implementación del control interno en las instituciones públicas mejora el rendimiento de la gestión.
- El Control Interno como una herramienta de evitar riesgo y combatir la corrupción.
- La aplicación de control interno nos permite cumplir con las normas y procedimientos que se tiene en los sistemas administrativos.
- Con la implementación del control interno se da seguridad al personal en la mejora de la ética, valores y profesionales.

- Con el Control Interno las información financiera y contables son fiables en cumplimiento de las normas.

Además, el control interno son acciones que de vigilancia de las entidades públicas con la finalidad de ejecutar los recursos eficientemente para el cumplimiento de las metas, evitando los riesgos en los procesos de la gestión, la captación y el uso de los bienes. La implementación del control interno se tiene las siguientes fortalezas:

- El cumplimiento de las normas en las entidades.
- Evitar los comportamientos riesgosos de sus trabajadores en cumplimiento de sus funciones.
- Prevenir el mal uso y pérdida de los bienes de las entidades.
- El cumplimiento de las metas. Objetivos y planes institucionales aplicando los procedimientos de control.

3.2.8. Evolución en la aplicación del Control Interno

Contraloría General de la República (2014), para la aparición del control interno es cuando los propietarios de una empresa tuvieron la necesidad de delegar funciones en su organización interna, implementando procedimientos para evitar riesgos de fraudes, pérdidas o robos de sus bienes.

En la década de los 70 las empresas detectaron procedimientos indebidos y optando nuevos mecanismos de control interno; En los 80 se comenzó a interpretar el concepto de control interno para darle un nuevo concepto de control interno que sea eficaz.

3.2.9. Control Interno en la actualidad

Contraloría General de la República (2014), de acuerdo a **Gonzales (2005)**, indica que con la implementación de los nuevos modelos de Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) y el control interno al complementarse forman estratégicas en la gestión de las entidades teniendo resultados con eficacia y eficiencia, teniendo las siguientes coincidencias:

- El Control Interno se integra en el desarrollo de las actividades que forman parte de los procesos regulares de la gestión, identificar el proceso continuo y singular, constituyéndose en un sistema.
- El menester y la precisión de que tanto los macro propósitos de la organización se refieran a los objetivos del sistema de control interno. Estando vinculado en lo que respecta a función estratégica, efectiva y operacional.
- La obligación de poder integrar la definición de control interno en lo que respecta a los miembros de una entidad y todas las personas implicadas.

3.2.10. Control Interno en el sector público

De acuerdo a **Contraloría General de la República (2014)**, los objetivos del Control Interno para el Sector Público son los siguientes:

a) Gestión Pública

Lo definen como procesos y acciones que intervienen en la administración de los recursos públicos con la finalidad de tener resultados de sus objetivos y metas con eficiencia, efectividad, y transparencia el uso de los recursos. económicos y calidad de sus servicios.

La gestión pública utiliza mecanismos adecuados para alcanzar un fin a favor de la sociedad con los recursos asignados con la aplicación de los mecanismos implementados con los controles internos de las entidades.

La efectividad que tiene el control interno en las instituciones públicas es la ejecución de sus operaciones con eficiencia alcanzando logros de sus objetivos y metas programadas.

La eficiencia se refiere a la ejecución de los recursos con oportunidad, calidad y entrega de los productos en las mejores condiciones para ser utilizados.

La economía, es la adquisición de los bienes, servicios y recursos humanos, de calidad apropiada a menor costo en condiciones y términos razonable.

Estos controles comprenden los procesos de planeación, organización, dirección y control de las operaciones que realiza las instituciones para la evaluación, monitoreo de las actividades ejecutadas.

El control interno en las entidades público promueve a lograr minimizar los riesgos en los recursos asignados para tener mayor productividad y menores costos en los servicios.

b) Lucha Anticorrupción

Para poder comprender a cabalidad lo que la lucha anticorrupción implica, primer lugar definiremos qué es lo que significa corrupción. De esta manera entendemos que la corrupción es el conjunto de actos criminales y que van contra la ley electivos, dando así lugar a un hecho ilícito en el existe un contable que merece una sanción o una pena. Generalmente la corrupción también implica el abuso del poder que puede tener una persona, ya que aprovechándose de su cargo y de las funciones que realizan desarrollará una serie de actividades que busquen beneficiarlos. En términos sencillos la lucha anticorrupción busca evitar, castigar y erradicar cualquier acto irregular o ilegal de los recursos asignados, ya sea en uso indebido o gastos innecesarios, todo depende específicamente de los lineamientos procedimientos y mecanismos que adopte la entidad pública para detectar oportunamente los actos irregulares en la ejecución de los recursos.

Generalmente este tipo de hechos se le significar grandes pérdidas significativas para la organización en la que se han

identificado cualquier acto ilícito de esta forma la lucha anticorrupción constituye uno de los objetivos de control interno que se emplea en el sector público.

c) Legalidad

Dar cumplimiento a las leyes, normas, procedimientos y mecanismos gubernamentales es lo que significa legalidad.

El principal objetivo de este término se relaciona con la situación de que se establezca los procedimientos y las políticas específicas, para salvaguardar el empleo y adquisición de los recursos públicos, estos se deben hacer de acuerdo a la normatividad relacionadas con la gestión pública para que se cumplan con sus respectivas funciones y competencias.

**d) Rendición de Cuentas y Acceso a la Información Pública
Busca elaborar información válida y confiable, presentada con oportunidad.**

La meta se relaciona directamente con los procesos, las políticas y procedimientos implementados por la organización pública para la elaboración de las informaciones sean confiables, relevante y confiable, como los estados financieros, para formar parte de la cuenta general de la república.

Además, las informaciones son certeras y confiables se refiere a la ejecución de los recursos se realizaron en condiciones razonable. En términos sencillos se considera que la información es confiable, cuando como su mismo nombre lo indica, genera confiabilidad en la persona que usara dicha información.

3.2.11. Roles y responsabilidad del Control Interno en el sector público

Contraloría General de la República (2014), el Control Interno en el sector público es una herramienta de gestión que son implementadas en cada uno de ellos, la responsabilidad recae en los titulares y en los funcionarios de turnos en la implementación y el funcionamiento del control interno, en cada uno de los procesos de ejecución de recursos y operaciones, orientando en el cumplimiento de sus metas y objetivos. Por otro lado, existen otros órganos externos que brindar orientaciones, capacitaciones para el desarrollo del control interno, entre ellas tenemos la Contraloría General, los Órganos de Control Institucional (OCI) y las Sociedades de Auditoría.

3.2.12. Tipos de Controles para el Mantenimiento del Sistema de Control Interno en el sector público

De acuerdo a la **Contraloría General de la República (2014)**, se tiene los siguientes controles:

- **Controles de protección y resguardo.** – Para la protección de los activos (bienes inmuebles, muebles, automotriz) que tiene la entidad, contra la pérdida, las adquisiciones no programadas, el uso indebido de los mismos. Toda institución implementa sus lineamientos, normas y reglamentos de acuerdo a su realidad problemática. Como por ejemplo se debe tener los margesíes de bienes patrimoniales, una directiva del uso o disposición de los bienes patrimoniales, la custodia y depósito de los ingresos de la entidad.
- **Controles de cumplimiento.** - El cumplimiento de las normas, leyes y reglamentos, se tiene estados financieros confiables útiles en la toma de decisiones de la gestión. La aplicación de los controles con las normas legales se obtiene el cumplimiento de los sistemas administrativos del Estado. La ejecución

presupuestaria en las entidades se realiza de acuerdo a los controles que existe con las normas.

- **Controles de información financiera y contable.** - Al registrar las operaciones que se realizan en un ejercicio presupuestario las entidades elaboran los estados financieros confiables, las informaciones tienen elementos de activos, pasivos y patrimonio neto, la elaboración de los mismos son hechos por personas autorizadas por el ente rector.

3.2.13. Componentes y principios del Sistema de Control Interno

De acuerdo a la **Contraloría General de la República (2014)**, el Sistema de control Interno está constituido por 17 principios y 5 componentes. A continuación, podremos observar algunos conceptos que se asocian con los diversos componentes que mencionábamos:

- Zonas burocráticas de control
- Medición de los procedimientos riesgosos
- Tareas de control por parte de la Oficina de control interno
- Comunicación e imagen institucional
- Proyectos y tareas de supervisión

Se dice que los cuatro primeros componentes se refieren al diseño y operación del control interno y el quinto componente se refiere a las actividades de Supervisión. Los componentes esta diseñados para evitar los riesgos para tener resultados planificados estar seguros que se está aplicando el control interno.

Si las instituciones cuando implementan en sus directivas, reglamentos y normatividades internas los cinco componentes, se estaría asegurando de todo riesgo la ejecución de los recursos.

1. Ambiente de Control

Este componente es base fundamental para los demás componentes de control que estructura la entidad. Este término está principalmente diseñado para poder determinar los mandos sobre ciertos principios éticos que deben emplear los integrantes de la entidad. La función de destacar la importancia del control interno y hace No solo en los servidores de nivel inicial sino también los funcionarios que tengan un alto Rango dentro de la estructura jerárquica de la organización. Implementar un correcto ambiente de control genera un Impacto sustantivo en todo el sistema de evaluación y monitoreo que pueda poseer la identidad. Este ambiente de control se rige bajo ciertos principios importantes como la integridad, la ética y valores, los cuales son primordiales para poder guiar a una institución, en una estructura organizacional se debe delegar bien las funciones, responsabilidades y políticas de los recursos humanos, permitiendo la supervisión de las tareas o funciones en cumplimiento de los objetivos, sin olvidar la severidad con la que se debe controlar las medidas tomadas, no obstante si en caso fuese necesario también se debe reconocer el desempeño de lo que se evalúa a través de recompensas e incentivos.

2. Evaluación de Riesgo

El componente de evaluación de riesgo en una entidad es el proceso de identificar los riesgos más relevantes para como internos y externos para el logro de los objetivos. La evaluación del riesgo debe tener en cuenta los objetivos que establece las entidades y comunicar, además los planes deben ser incluido en los objetivos e indicadores.

Existen dos principales principios que contiene la evaluación del riesgo los cuales se resumen en identificar aquellas situaciones de riesgo y posteriormente evaluar las para de esta manera conocer y establecer las estrategias a utilizar para poder prevenir y evitar

todas las situaciones de riesgo que se han identificado previamente. También es importante que se realice la probabilidad de fraude que pueda existir y si las evaluaciones de los sucesos pueden afectar directamente al sistema de control.

3. Actividades de Control

Todas los procedimientos y políticas que permitan descender la cantidad de riesgos que puedan existir y afectar al logro de los objetivos, se definen como actividades de control. esas actividades deben funcionar correctamente Y ser las apropiadas para darle consistencia a nuestro plan de control en un tiempo determinado. También se debe considerar que tenga un costo apropiado y razonable. Las actividades de control son fundamentales porque se encuentran en todos los niveles, operaciones o funciones que pueda tener una entidad y no solamente son de carácter detective sino también de carácter preventivo porque debemos anticiparnos a todas las situaciones que pasarán dentro de la empresa. Es importante que se busque un equilibrio entre está detección y prevención y a qué de cualquier forma se tendrán que realizar otras actividades correctivas, estas actividades son complementarias y necesarias para poder mitigar riesgos y tener un control de todo lo que suceda dentro de la organización.

Es importante mencionar qué la implementación de un sistema de control interno no solamente sirve para realizar el control de las actividades con un carácter punitivo, sino, y principalmente para localizar las debilidades de los procedimientos administrativos de abastecimiento presupuesto entre otros para que de esta manera se puedan mejorar y realizar la gestión por procesos de forma que los ciudadanos puedan gozar de servicios públicos más eficientes de la misma manera al mejorar los procedimientos y al asegurarse del cumplimiento de

los objetivos podemos hablar de una mejora en la calidad del gasto público es importante destacar que la investigación repercutirá en mejores tomas de decisiones para los funcionarios así como también sus beneficios serán observados por la misma población.

4. Información y Comunicación

La información y comunicación debe llegar de forma oportuna a todos los departamentos u oficinas que compongan una organización, para que esta forma cada una de las partes pueden asumir sus responsabilidades tanto individuales como colectivas, ya que una vez habiéndose emitido la información necesaria solo quedaría responder a la información ya sea con palabras o con actos específicos. La comunicación es considerada parte de los sistemas de información, dado que componen uno de los elementos humanos más importantes que permiten una correcta gestión y control.

Los funcionarios generalmente deben generar información veraz y de calidad, teniendo como origen diversas fuentes internas y externas para coadyuvar al proceso de control. Este componente tiene la finalidad de informar en el menor tiempo posible, para que todos los trabajadores cumplan con lo que se les ordena, y a su vez la información debe ser verídico y confiable. La comunicación interna se debe difundir de hacia arriba, hacia abajo en forma jerárquica, el personal recibe la comunicación de la alta dirección en forma oportuna, clara para tener resultados relevantes. Por otro lado, la comunicación externa hace posible que información desde el exterior o desde afuera, para que se presenten las necesidades de la institución, este tipo de comunicación tienen incidencia en el control organizacional.

5. Actividades de Supervisión.

Teniendo claro la definición de supervisar, podemos disertar sobre las actividades de supervisión, qué en pocas palabras se definen cómo al conjunto reacciones de control y autocontrol que se incorporan dentro de todas las operaciones y procesos que ayuden a dar seguimiento de las actividades que se realizan y de poder controlarlas para obtener un resultado satisfactorio. El principal objetivo de estas actividades de supervisión es poder ayudar a identificar puntos de mejora que necesiten nuestra entidad u organización. Un punto importante que se debe mencionar es que el sistema de control interno debe ser considerado específicamente como objeto de supervisión, en la que se pueda medir la eficacia y la calidad de cómo funcionan las cosas, sin descuidar la autoevaluación o retroalimentación, en el cual se podrá identificar los puntos que se necesita mejorar. Por otro lado, las evaluaciones también son un complemento perfecto ya sean las evaluaciones independientes o las evaluaciones continuas, ambas ayudarán a poder determinar si todos los componentes y sus respectivos principios están funcionando correctamente.

Es importante mencionar que la implementación de un sistema de control interno no solamente sirve para realizar el control de las actividades con un carácter punitivo, sino, y principalmente para localizar las debilidades de los procedimientos administrativos de abastecimiento presupuesto entre otros para que de esta manera se puedan mejorar y realizar la gestión por procesos de forma que los ciudadanos puedan gozar de servicios públicos más eficientes de la misma manera al mejorar los procedimientos y al asegurarse del cumplimiento de los objetivos podemos hablar de una mejora en la calidad del gasto público es importante destacar que la investigación repercutirá en mejores tomas de decisiones para los funcionarios

así como también sus beneficios serán observados por la misma población.

3.2.14. Actividades administrativas

Para poder entender a cabalidad qué significan las actividades administrativas primero debemos comprender quiénes son los administrativos. De esta manera entendemos que los administrativos son aquellas personas que trabajan en departamentos, organismos o entidades gubernamentales, es decir que pertenezcan a la administración pública. Los administrativos son de gran importancia, puesto que son los responsables de llevar a cabo tareas administrativas que generalmente implica la interacción con el público, actividades que pueden ser dar instrucciones, recibir solicitudes gestionar sus respuestas, absolver sus dudas, etcétera.

Es así que, la función administrativa engloba a todas aquellas obligaciones y tareas que se deben realizar para que nuestra organización genere un coordinado y eficiente funcionamiento. Cabe mencionar, que todo lo que realice la administración pública afecta directamente al público en general. Esto no significa que las decisiones administrativas que se tomen tengan ciertos destinatarios específicos. La función legislativa tiene como propósito principal la creación y modificación de leyes que beneficien al total de la población, para esto el reglamento del Congreso de la República establece un conjunto de Procedimientos que cada congresista debe cumplir, estos procedimientos se empiezan por la iniciativa legislativa que uno de los congresistas debe proponer se debate en comisión y en caso de aprobarse, se pasa al pleno este por mayoría o de acuerdo a la normatividad de la ley que se pretende aprobar ser aprobada o devuelta comisión que la norma está aprobada será el poder ejecutivo tiene la observe o promulga, para finalmente ser publicada en el diario oficial El peruano y sus tíos sus efectos al día siguiente de la publicación.

3.2.15. La función administrativa

Morón (2008), refiere que la Ley N° 27444, en el Artículo N° 1, que bajó un específico contexto y ámbito de aplicación la función administrativa también constituye todas las decisiones que se toman por las políticas públicas que tienen como única finalidad satisfacer las necesidades y demandas de los ciudadanos.

3.2.16. Sistemas administrativos

El principal objetivo que tienen los sistemas administrativos es emplear los recursos de forma regular inmoderada dentro de las entidades que pertenezcan a la administración pública, mediante una serie de directrices que permitan visualizar la eficiencia y eficacia en su uso correcto. De esta manera, podremos observar a continuación los sistemas administrativos nacionales que se refieren a las siguientes materias:

- Inversión pública.
- Presupuesto público.
- Planeamiento estratégico.
- Abastecimiento.
- Tesorería.
- Contabilidad.
- Defensa judicial del Estado.
- Control.
- Gestión de recursos humanos.
- Modernización de la gestión pública.
- Endeudamiento público.

3.2.17. Sistemas de la Administración Pública

Además de la normativa revisada en el acápite anterior, la administración pública 23 6 Artículo 45 de la Ley N° 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE). 7 Artículo 43 de la Ley N° 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE). 8 Artículo 46 de la Ley N° 29158. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE). 9 Artículo N° 1 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Con la finalidad de mejorar el desempeño institucional, también se han desarrollado ciertas medidas como por ejemplo implementar y establecer mecanismos de control para la utilización de los recursos públicos conjuntamente a los sistemas administrativos del Estado. En este caso en particular, es la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo la que norma dichos sistemas de forma general. En la presente ley se suscriben dos tipos de sistemas: los administrativos y los funcionales.

Por un lado, los que son de propia división funcional del Estado son los sistemas funcionales, que tienen como propósito asegurar y garantizar que se cumplan todas las políticas públicas en la que necesariamente se necesita la participación de las entidades que conforman el Estado.

De otra forma, podemos definir a los sistemas administrativos del Estado como el conjunto “de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos, mediante los cuales se organizan las actividades de la Administración Pública que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los poderes del Estado, los organismos constitucionales y los niveles de gobierno”. Todo lo que se detalla con anterioridad tiene el fin de poder ajustar el uso de los recursos de las entidades de forma efectiva. Asimismo, podemos comprender qué el conjunto de reglas que van a permitir generar los procedimientos necesarios que deben ser usados por la administración pública son los

sistemas, dado que serán los encargados de poder administrar, ejecutar u organizar. También podemos considerar a los sistemas administrativos como mecanismos de control de carácter preventivo y obligatorio, estos buscarán reducir la mayoría de los problemas que se generan dentro de la Administración Pública.

La vigente normativa regula los siguientes sistemas administrativos:

- Inversión pública
- Modernización de la gestión pública
- Abastecimiento
- Control
- Presupuesto público
- Endeudamiento público
- Contabilidad
- Gestión de recursos humanos
- Defensa judicial del estado
- Tesorería
- Planeamiento estratégico

3.3. Bases Conceptuales

Control interno

Ley N 27785 (2002) El control interno tiene inmerso todos los elementos organizacionales que específicamente son siete, estos están debidamente relacionados y complementados para reflejar equilibrio y efectividad al momento de poder lograr los objetivos organizacionales con el uso de las políticas institucionales que se tienen dentro de la empresa. Estos dos términos mencionados con anterioridad mantienen interdependencia e interrelación armónica. Dicho de otro modo el sistema de control interno es un proceso multidireccional dentro del cual todos los componentes influyen unos con otros para conformar y generar un integró sistema que se adapta a

las condiciones cambiantes. Entendiendo esto, debemos erradicar el pensamiento usual de creer que el sistema de control es un proceso secuencial, en el que algunos de los componentes tienen incidencia en otros pero que coexisten de forma aislada y ajena. Por todo lo que estamos mencionando se entiende la importancia que ejerce el sistema de control interno dentro de la organización, dado que ayuda directamente a que todas las áreas que lo compongan pueda realizar un trabajo efectivo comprometiéndose activamente en aportar con este control y en presentar los resultados esperados. La importancia que tiene no solo se cumple dentro de las entidades, sino también fuera, ya que debemos recordar que, en el ámbito público, todo es una red interconectada en el que si una organización pública lograr sus objetivos también permite que el estado logre sus objetivos generales y cumplan con las funciones que le han sido asignadas.

Gestión de riesgos

La gestión de riesgos es un conjunto de actividades que engloba un proceso que generalmente se realiza por los servidores o funcionarios públicos. Este proceso de gestión de recursos se va aplicar para poder dar consistencia a una estrategia en lo que respecta a identificar en el momento adecuado y preciso todos aquellos eventos potenciales que representan un daño o que podrían afectar directa o indirectamente a la entidad. La gestión de riesgos permite poder administrar y tomar medidas de control para prever de seguridad a toda la entidad estableciendo ciertos límites aceptados que permitan garantizar la integridad de todo el personal y de la empresa pero que laves los dirija a poder alcanzar sus objetivos.

Podemos definir a la gestión de riesgos como el conjunto de procedimientos que en primer término, realiza un diagnóstico para verificar los procesos sensibles a fallas o con una probabilidad o tendencia a la comisión de errores una vez identificado y realizado el diagnóstico se procede a formular las mejoras necesarias para su solución tratando no solo de salvar el momento sino y principalmente hacer una profundo análisis y mejora que

garantice que el procedimiento se eficiente y dos tenga la problemática antes identificada.

Gestión por procesos

Cómo lo hemos ido mencionando a lo largo de este trabajo de investigación los procesos son un conjunto de actividades. De esta forma la gestión por procesos es una secuencia de actividades en las que van a transformarse una entrada en una salida. Ello quiere decir que todos los insumos necesarios para un bien o servicio tienen que pasar por una transformación para que una vez que estén listos y deban ser entregados puedan tener un valor agregado. En la gestión por procesos es importante agregar características nuevas y pertinentes en cada etapa del proceso productivo los cuales pueden ir inmersos dentro de la facilidad, calidad, comodidad o precio. Dentro de la gestión por procesos encontramos una división de tres tipos los cuáles son los "procesos operativos", los que inciden directamente en la producción de un producto, los "procesos estratégicos" que se encargan de verificar y definir las estrategias políticas y objetivos de la organización y finalmente los procesos de apoyo que son como su propio nombre lo indica fuentes de apoyo y soporte que se utilizan en todas las actividades y que deben ser regulados por los sistemas administrativos nacionales.

La gestión por proceso podemos entenderla como un conjunto holístico de herramientas que ven la administración pública de una forma amplia, es decir no, Y funciona tareas o procedimientos sino a macroprocesos de esta manera se pretende garantizar no la mejora de un procedimiento, sino la redimensionamiento y mejora de un proceso de esta manera asegurar la gestión de la calidad en las organizaciones públicas, mejoras que en el último de los casos repercutirán en un mejor servicio público hacia los ciudadanos se determina la jurisdicción tiene el crecimiento institucional de la entidad pública.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La presente investigación se llevó a cabo en la Dirección Regional de Salud, lugar que se encuentra ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco, con dirección en el Jr. Dámaso Beraun 1017.

4.2. Población

En la investigación desarrolla la población estuvo constituida por los trabajadores de las diferentes áreas de la Dirección Regional de Salud – Huánuco y se detalla de la siguiente manera:

Cuadro 2: Población Trabajadores de la DIRESA - Huánuco

ORD	DETALLE	CANTIDAD PERSONA
1	Dirección Regional	4
2	Oficina de secretaria general e imagen Institucional	9
3	Órgano de Control Institucional	6
4	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	16
5	Oficina de Asesoría Jurídica	6
6	Oficina Ejecutiva de Administración	3
7	Oficina de Economía	35
8	Oficina de Logística	31
9	Patrimonio	7
10	Oficina de Informática, Telecomunicaciones y Estadística	13
11	Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	7
12	Oficina de defensoría de la Salud de las personas	5
13	Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas.	4
14	Dirección de Atención Integral de Salud	28
15	Dirección de Servicios de Salud	11
16	Dirección de Aseguramiento Público	10
17	Dirección Ejecutiva de Promoción de la Salud.	2
18	Dirección de Educación para la Salud	7
19	Dirección de Promoción de Vida Sana y participación Comunitaria	5
20	Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	2
21	Dirección de Saneamiento Básico, Higiene, alimentaria y zoonosis	12
22	Dirección de Ecología, Protección del ambiente y salud Ocupacional	6
23	Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas	4
24	Dirección de Fiscalización, control y vigilancia sanitaria	11
25	Dirección de acceso y uso racional de medicamentos	18
26	Dirección Ejecutiva de Epidemiología.	3
27	Dirección de vigilancia epidemiológica en salud pública	7
28	Dirección de Inteligencia Sanitaria	9
29	Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	3
TOTAL DE PERSONAL		284

Haciendo un total de 284 trabajadores que laboran en las diferentes áreas en la dirección de salud Huánuco.

4.3. Muestra

El muestro que se utilizó será de tipo no probabilístico, por conveniencia del investigador se estable que de los 284 se aplica el:

Criterio Exclusión. - se basó en personal que labora en áreas de la salud.

Cuadro 3: Muestra de los Trabajadores de la DIRESA - Huánuco

DETALLE	CANTIDAD DE PERSONAS
Centro de Prevención y Control de Emergencias y Desastres	15
Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas.	4
Dirección de Atención Integral de Salud	18
Dirección de Servicios de Salud	11
Dirección de Aseguramiento Publico	10
Dirección de Educación para la Salud	7
Dirección de Promoción de Vida Sana y participación Comunitaria	5
Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental	8
Dirección de Saneamiento Básico, Higiene, alimentaria y zoonosis	12
Dirección de Ecología, Protección del ambiente y salud Ocupacional	6
Dirección Ejecutiva de Medicamentos, Insumos y Drogas	14
Dirección de Fiscalización, control y vigilancia sanitaria	11
Dirección de acceso y uso racional de medicamentos	18
Dirección Ejecutiva de Epidemiología.	5
Dirección de vigilancia epidemiológica en salud publica	7
Dirección de Inteligencia Sanitaria	9
Dirección Ejecutiva de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos	10
TOTAL DE PERSONAL	170

Criterio inclusión. -

- Estuvo conformada por las demás áreas que conforman la Dirección Regional de Salud – Huánuco.

Donde la muestra estuvo conformada por 170 persona que laboran en la Dirección Regional De Salud Huánuco.

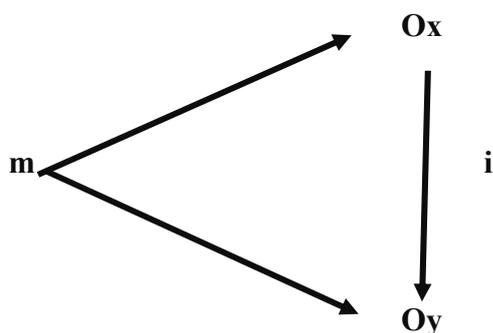
4.4. Nivel y Tipo de Investigación

En la presente investigación fue de nivel **explicativa**, porque se utilizó la metodología de investigación científica para lograr alcanzar los objetivos que se están proponiendo en la presenta investigación, y para poder obtener resultaos confiables.

El tipo de investigación fue **cuantitativa**; por que la información que se recogió fue a través de un instrumento de medición referente al control interno en las actividades administrativas de la Dirección Regional de Salud – Huánuco será de forma directa de las diferentes áreas de dicha institución.

4.5. Diseño y Esquema de la Investigación.

Se asumió el diseño explicativo donde el investigador proporciona una explicación sobre un tema en particular, cómo y por qué se relacionan con las preguntas de investigación y se manifiesta con el siguiente diagrama:



Dónde:

- m** = muestra de investigación
x = Variable X control interno
y = Variable Y actividades administrativas

I = Influencia entre variables

4.6. Técnicas e Instrumentos

La técnica a utilizar para poder recabar la información sobre el tema en estudio fue la encuesta directa que será entre el investigador y los trabajadores públicos de la Dirección Regional de Salud con el objetivo de recabar información confiable para su posterior análisis y elaboración de cuadros y gráficos

El instrumento que se empleó para el recojo de información fue:

El cuestionario se estructuró de 15 preguntas, las cuales fueron planteadas de manera organizada, secuencial y coherentemente según lo planificado previamente, además de ser efectiva ya que, se logró el propósito de obtener información de los trabajadores de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – Huánuco

4.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez de los instrumentos

Se realizó esta actividad para asegurar que el instrumento que se utilizó en el desarrollo de la investigación fue realmento confiable que para ello se sometió al juicio de expertos constituido por profesionales con experiencia en el tema teniendo como referencia a la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, esto establecido por la Escuela de Posgrado – UNHEVAL.

La validez en términos de Tamayo(2020) está demostración de la regularidad de la respuesta o la homogeneidad de las varianzas, representa respecto a todo el constructo la validez para el presente estudio de investigación se haga demostrar a través de juicio de expertos que evaluarán la matriz de consistencia la matriz de operacionalización y los instrumentos, tratando de hallar la relación lógica, entre ellos funciona la claridad pertinencia y aplicabilidad de cada uno de los ítems luego de haber recogido

la opinión de los expertos se hizo las correcciones de vidas para que el instrumento sea aplicable el mismo que se aplicó a la totalidad de la muestra y los resultados se observan en la parte correspondiente.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad del instrumento será demostrada a través del coeficiente Alfa de Cronbach el mismo que trata de verificar la consistencia interna del instrumento entre los ítems y el la totalidad del constructo, es importante determinar este coeficiente ya que de esta manera podemos demostrar la confiabilidad en el sentido de qué los datos entre un momento a otro momento de medida no se modificaran haciendo que el instrumento sea consistente con su objeto de estudio.

4.8. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación, primeramente, se procedió a solicitar los permisos correspondientes para poder desarrollar el cuestionario, después de ello se identificó la muestra en estudio en las que está constituido por los trabajadores de la DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANUCO, luego de ello se procederá con la aplicación de la encuesta que estará constituida por 15 preguntas sobre al control interno.

4.9. Aspectos Técnicos

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un instrumento que se basó en un cuestionario de 15 preguntas para ello se realizó el consentimiento informado de cada participante en la investigación.

4.10. Plan de tabulación y análisis de datos

Para la aplicación del instrumento se utilizaron una serie de pasos y actividades, donde la aplicación del instrumento fue directamente a la muestra en estudio de acuerdo a las variables e indicadores del trabajo de investigación, de ello se recogió información y se obtuvo frecuencias absolutas al programa de Microsoft Excel, para obtener el gráfico de la pregunta planteada y así mismo interpretarlo los resultados que se obtuvieron de cada pregunta planteada.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis Descriptivo

Tabla 1: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	10	6 %
(b) CASI SIEMPRE	5	3 %
(c) A VECES	19	11 %
(d) CASI NUNCA	56	33 %
(e) NUNCA	80	47 %
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

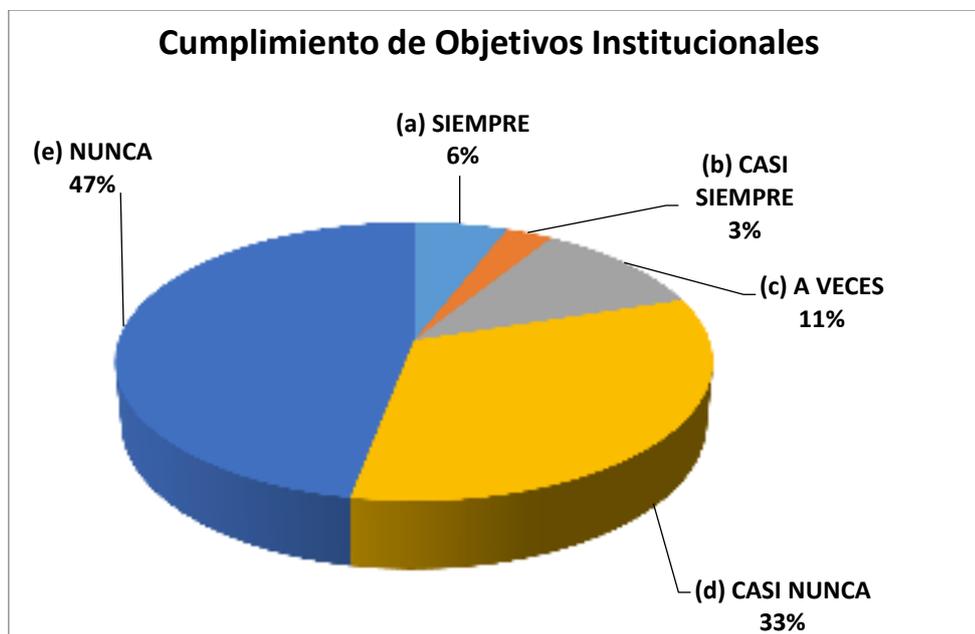


Figura 1. Diagrama de cumplimiento de objetivos institucionales del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 1 se observa que el 6% (10) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 3% (5) respondieron casi siempre, un 11% (19) respondieron a veces; un 33% (56) respondieron casi nunca y un 47% (80) respondieron que nunca.

Interpretación

A partir de la información recabada se puede interpretar que el personal administrativo que trabaja en la Dirección Regional de Salud manifiestan en su mayoría, con el 47% del total que nunca se logran cumplir los objetivos institucionales que se plantean dentro de la organización. De esta manera, podemos deducir que probablemente esta situación se dé por dos motivos. En primer lugar, por la baja productividad, ineficacia e ineficiencia de la parte organizacional y operacional y, por otro lado, también puede deberse a que los objetivos que se han planteado son irreales o imposibles de alcanzar.

Tabla 2: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	4	2%
(b) CASI SIEMPRE	3	2%
(c) A VECES	10	6%
(d) CASI NUNCA	57	34%
(e) NUNCA	96	56%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud



***Figura 2.** Diagrama de estrategias laborales para alcanzar las metas trazadas en la Dirección Regional de Salud 2019.*

Análisis

En la tabla 2 se observa que el 2% (4) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 2% (3) respondieron casi siempre, un 6% (10) respondieron a veces; un 34% (57) respondieron casi nunca y un 56% (96) respondieron que nunca.

Interpretación

Después de observar y analizar la tabla y el gráfico anterior, se puede interpretar con más de la mitad del porcentaje del total de la percepción del personal administrativo, que nunca se establecen estrategias laborales dentro de la Dirección Regional de Salud. Sí relacionamos este resultado con el anterior, podemos vislumbrar claramente cómo uno podría ser la causante de otro, ya que si no se establecen lineamientos y estrategias claras de qué actividades se ejecutarán y cómo se van a realizar, no se tiene un rumbo claro os y por ende ante la ausencia de estrategias organizacionales existirá el incumplimiento de los objetivos que se plantearon en un inicio.

Tabla 3: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	8	5%
(b) CASI SIEMPRE	14	8%
(c) A VECES	79	47%
(d) CASI NUNCA	45	26%
(e) NUNCA	24	14%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

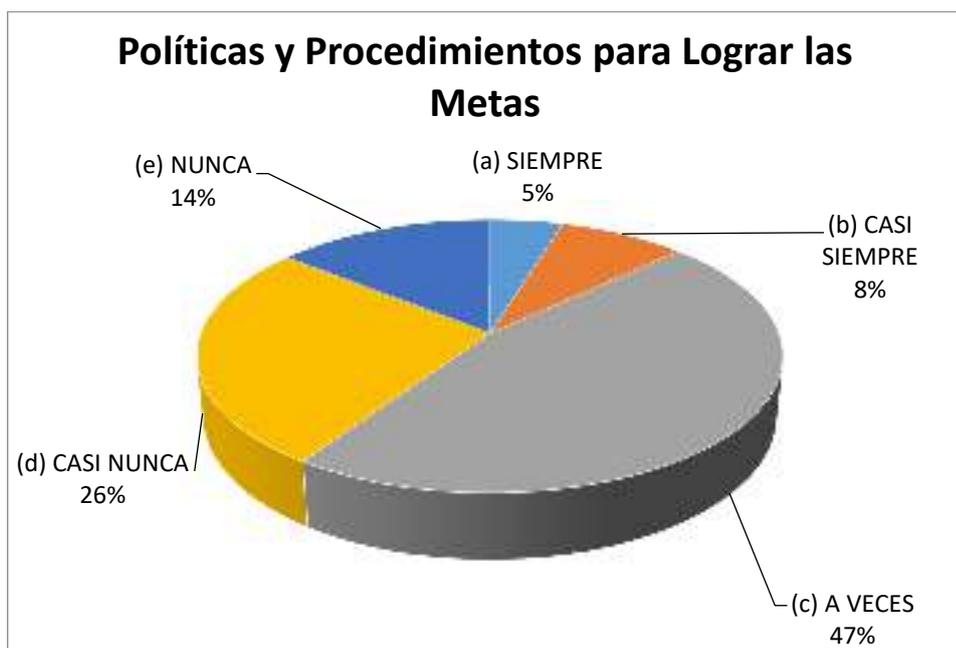


Figura 3. Diagrama de políticas y procedimientos para lograr las metas establecidas en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 3 se observa que el 5% (8) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 8% (14) respondieron casi siempre, un 47% (79) respondieron a veces; un 26% (45) respondieron casi nunca y un 14% (24) respondieron que nunca.

Interpretación

A partir de la información recabada se puede interpretar que el personal administrativo que trabaja en la Dirección Regional de Salud señalan que solo a veces se establecen políticas y procedimientos para lograr las metas de la organización. Estos resultados son medianamente alarmantes, puesto que es fundamental que en toda organización se instauren directrices y reglas claras que guían la toma de decisiones ya sea de forma individual o colectiva. Asimismo, sin pautas o procedimientos que seguir el personal se ve gravemente afectado, ya que no contara con los criterios o pautas necesarias para poder guiar sus esfuerzos y el trabajo que realizan, ante esta situación es muy probable que el comportamiento organizacional de los trabajadores se vea afectado y que los intereses personales primen sobre los colectivos, lo que claramente llevaría a que no se alcance las metas u objetivos que se plantearon.

Tabla 4: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	6	4%
(b) CASI SIEMPRE	18	11%
(c) A VECES	88	52%
(d) CASI NUNCA	32	19%
(e) NUNCA	26	15%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud



Figura 4. Diagrama del desarrollo organizacional en las diferentes áreas de trabajo en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 4 se observa que el 3% (6) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 11% (18) respondieron casi siempre, un 52% (88) respondieron a veces; un 19% (32) respondieron casi nunca y un 15% (26) respondieron que nunca.

Interpretación

Después de observar y analizar la tabla y el gráfico anterior, se puede interpretar que el personal administrativo considera que solo a veces se logra un desarrollo organizacional dentro de la Dirección Regional de Salud. Este resultado responde al hecho de que ante la falta de políticas, estrategias y directrices no se genera un trabajo productivo y efectivo que logra que la organización pueda crecer y desarrollarse positivamente.

Tabla 5: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	92	54%
(b) CASI SIEMPRE	60	35%
(c) A VECES	13	8%
(d) CASI NUNCA	4	2%
(e) NUNCA	1	1%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

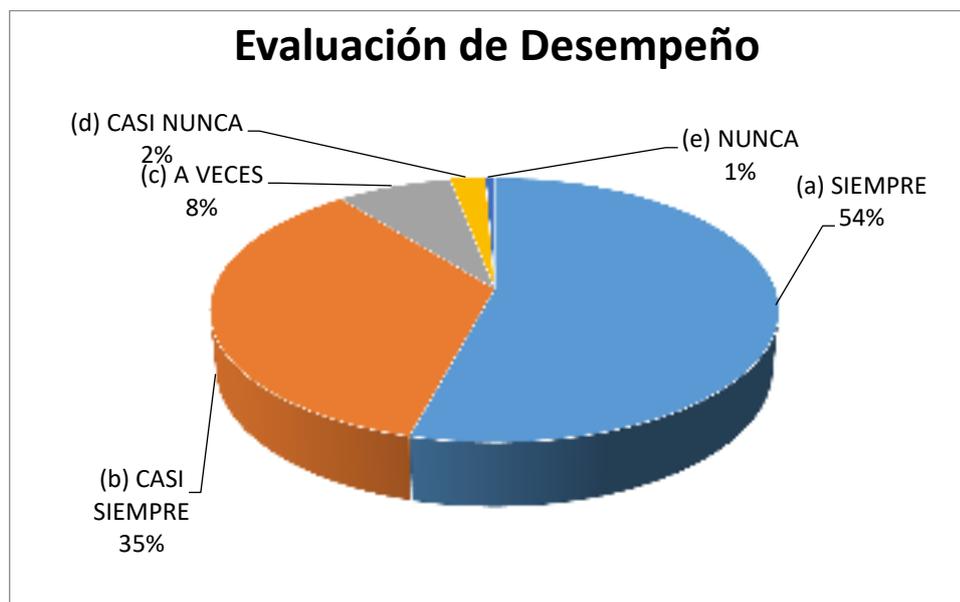


Figura 5. Diagrama de aplicación de una evaluación de desempeño para establecer una mejor visión hacia el cumplimiento de objetivos institucionales en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 5 se observa que el 54% (92) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 35% (60) respondieron casi siempre, un 8% (13) respondieron a veces; un 2% (4) respondieron casi nunca y un 1% (1) respondieron que nunca.

Interpretación

A partir de la información recabada se puede interpretar que el personal administrativo que trabaja en la Dirección Regional de Salud consideran que siempre se evalúa el desempeño de la organización para establecer una mejor visión hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. Sí bien este resultado es positivo, debido a que se trata de controlar y monitorear el desempeño que tienen todos los trabajadores, esta evaluación no generará los resultados esperados porque mucho más allá de monitorear un proceso se tiene que direccionar y guiar. Todos los procesos administrativos son indispensables, es fundamental que se implemente una buena planificación, una buena organización, una buena dirección y un buen control

Tabla 6: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	0	0%
(b) CASI SIEMPRE	0	0%
(c) A VECES	0	0%
(d) CASI NUNCA	25	15%
(e) NUNCA	145	85%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud



Figura 6. Diagrama de aplicación de una evaluación de desempeño para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 6 se observa que el 0% (0) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 0% (0) respondieron casi siempre, un 0% (0) respondieron a veces; un 15% (25) respondieron casi nunca y un 85% (145) respondieron que nunca.

Interpretación

El personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron con mayor porcentaje la alternativa nunca.

Tabla 7: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	12	7%
(b) CASI SIEMPRE	7	4%
(c) A VECES	24	14%
(d) CASI NUNCA	58	34%
(e) NUNCA	69	41%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

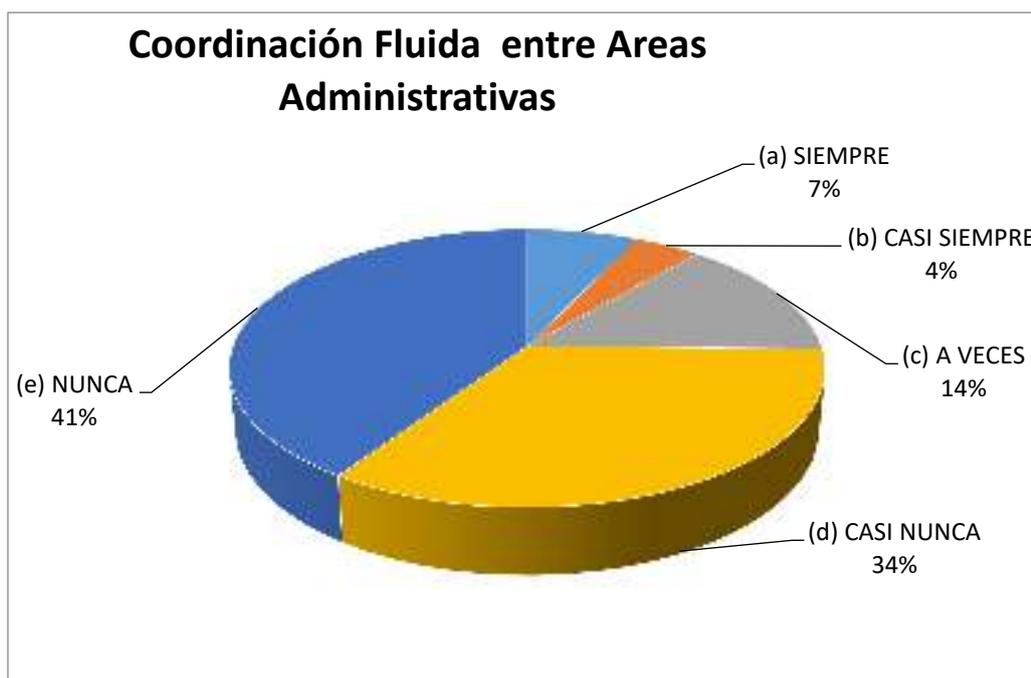


Figura 7. Diagrama sobre la coordinación fluida entre las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 7 se observa que el 7% (12) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 4% (7) respondieron casi siempre, un 14% (24) respondieron a veces; un 34% (58) respondieron casi nunca y un 41% (69) respondieron que nunca.

Interpretación

Después de observar y analizar la tabla y el gráfico anterior, se puede interpretar que el personal administrativo considera que siempre se trata de coordinar entre las diferentes áreas que existe dentro de la organización, para cumplir las metas. Esta información refleja claramente que la parte directiva de la organización se preocupa porque existe una comunicación asertiva que los lleve a coordinar y unir esfuerzos en las diversas actividades que tengan que desarrollarse por áreas, es decir que no solamente un área tiene que encontrarse realizando un trabajo concurrente sino también tiene que haber una relación inter áreas en las que todas las áreas trabajen de manera conjunta para conseguir los objetivos.

Tabla 8: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	120	71%
(b) CASI SIEMPRE	39	23%
(c) A VECES	9	5%
(d) CASI NUNCA	1	1%
(e) NUNCA	1	1%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud



Figura 8: Diagrama sobre la coordinación fluida entre las diferentes áreas para cumplir las metas de la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 8 se observa que el 70% (120) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 23% (39) respondieron casi siempre, un 5% (9) respondieron a veces; un 1% (1) respondieron casi nunca y un 1% (1) respondieron que nunca.

Interpretación

El personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron con mayor porcentaje la alternativa siempre.

Tabla 9: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	5	3%
(b) CASI SIEMPRE	5	3%
(c) A VECES	28	16%
(d) CASI NUNCA	98	58%
(e) NUNCA	34	20%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud



Figura 9. Diagrama sobre los trabajadores si definen y analizan los problemas antes de tomar decisiones de la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 9 se observa que el 3% (5) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 3% (5) respondieron casi siempre, un 16% (28) respondieron a veces; un 58% (98) respondieron casi nunca y un 20% (34) respondieron que nunca.

Interpretación

A partir de la información recabada se puede interpretar que el personal administrativo que trabaja en la Dirección Regional de Salud consideran y casi nunca en su papel como trabajadores analicen y definen los problemas antes de tomar decisiones. Esto es el resultado de que dentro de la organización no existan políticas y normas que guían su comportamiento. Es importante que la organización pueda establecer ciertos parámetros de diseño organizacionales, para que de esta manera los trabajadores pueden saber las pautas que deben seguir, así como es importante fomentar su pensamiento crítico para que ante cualquier problema puedan evaluar lo antes de tomar una decisión apresurada.

Tabla 10: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	28	16%
(b) CASI SIEMPRE	14	8%
(c) A VECES	18	11%
(d) CASI NUNCA	95	56%
(e) NUNCA	15	9%
Total	170	100 %

Fuente. - Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud



Figura 10. Diagrama sobre trámites administrativos que se realizan transparentemente en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 10 se observa que el 16% (28) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 8% (14) respondieron casi siempre, un 11% (18) respondieron a veces; un 56% (95) respondieron casi nunca y un 9% (15) respondieron que nunca.

Interpretación

El personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron con mayor porcentaje la alternativa casi nunca.

Tabla 11: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	12	7%
(b) CASI SIEMPRE	36	21%
(c) A VECES	80	47%
(d) CASI NUNCA	24	14%
(e) NUNCA	18	11%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

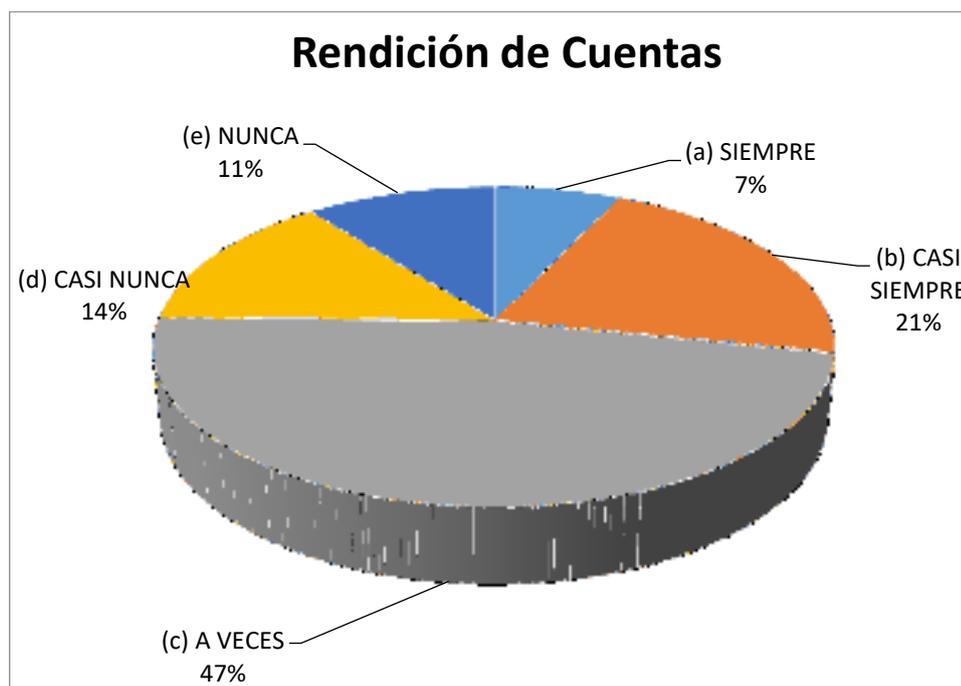


Figura 11. Diagrama sobre la rendición de cuentas en las diferentes áreas que manejan recursos del estado en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 11 se observa que el 7% (12) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 21% (36) respondieron casi siempre, un 47% (80) respondieron a veces; un 14% (24) respondieron casi nunca y un 11% (18) respondieron que nunca.

Interpretación

Después de observar y analizar la tabla y el gráfico anterior, se puede interpretar que el personal administrativo considera que a veces se realiza la rendición de cuentas en las diferentes áreas que maneja recursos en la Dirección Regional de Salud. Es importante que se establezca dentro de la organización parámetros claros para que según un periodo de tiempo determinado se logró en rendir las cuentas necesarias de todas las áreas que emplean los recursos, este proceso es fundamental para que se muestre un manejo transparente de todos los recursos financieros, materiales o humanos con los que puede contar la dirección Regional de Salud.

Tabla 12: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	15	9%
(b) CASI SIEMPRE	58	34%
(c) A VECES	86	51%
(d) CASI NUNCA	7	4%
(e) NUNCA	4	2%
Total	170	100 %

Fuente: Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

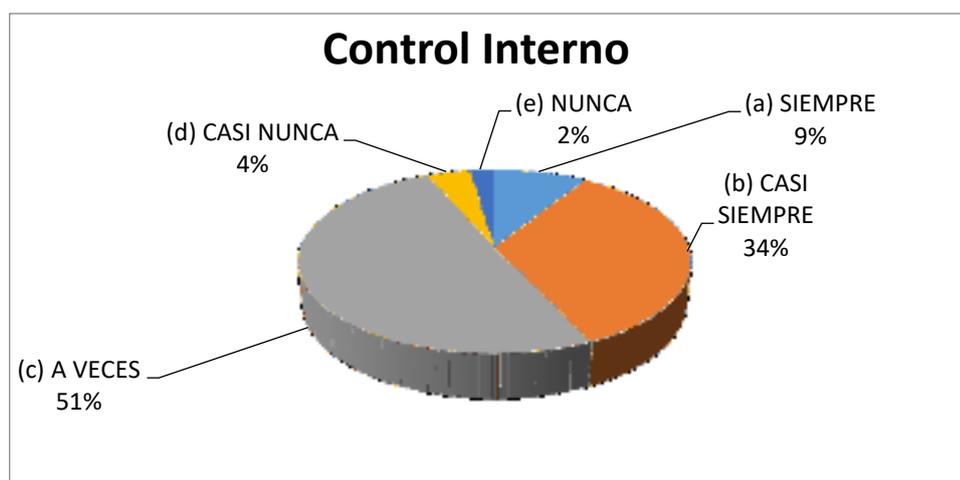


Figura 12. Diagrama sobre un control interno para mejorar los servicios administrativos en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 12 se observa que el 9% (15) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 34% (58) respondieron casi siempre, un 51% (88) respondieron a veces; un 4%(7) respondieron casi nunca y un 2% (4) respondieron que nunca.

Interpretación

El personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron con mayor porcentaje la alternativa a veces.

Tabla 13: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

<i>F</i>	Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>n</i>	(a) SIEMPRE	132	78%
<i>e</i>	(b) CASI SIEMPRE	23	14%
<i>n</i>	(c) A VECES	13	8%
<i>t</i>	(d) CASI NUNCA	1	1%
<i>e</i>	(e) NUNCA	1	1%
.	Total	170	100 %

- Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud

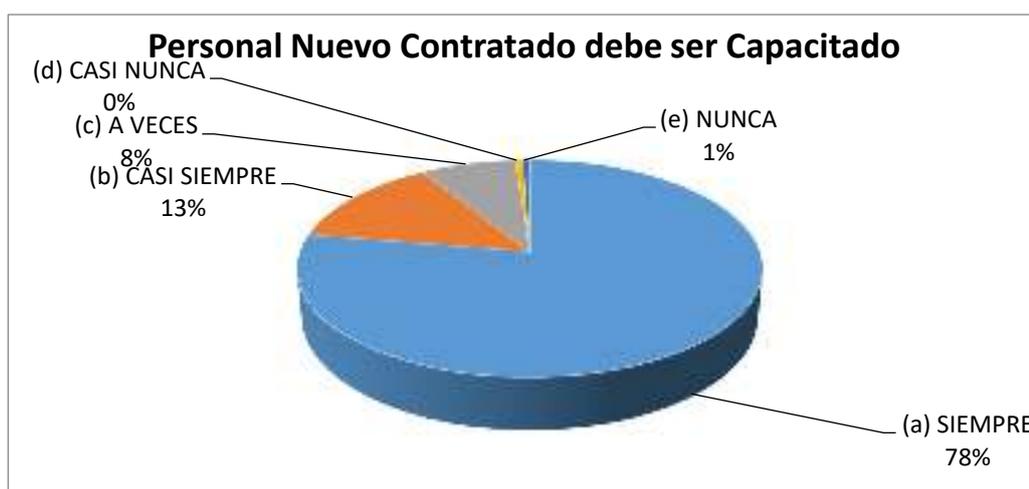


Figura 13. Diagrama sobre el personal nuevo contratado debe ser capacitado para el desarrollo de sus funciones en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 13 se observa que el 78% (132) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 14% (23) respondieron casi siempre, un 8% (13) respondieron a veces; un 1% (1) respondieron casi nunca y un 1% (1) respondieron que nunca.

Interpretación

El personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron con mayor porcentaje la alternativa siempre.

Tabla 14: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	2	1%
(b) CASI SIEMPRE	2	1%
(c) A VECES	14	8%
(d) CASI NUNCA	50	29%
(e) NUNCA	102	60%
Total	170	100 %

Fuente. - Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud.

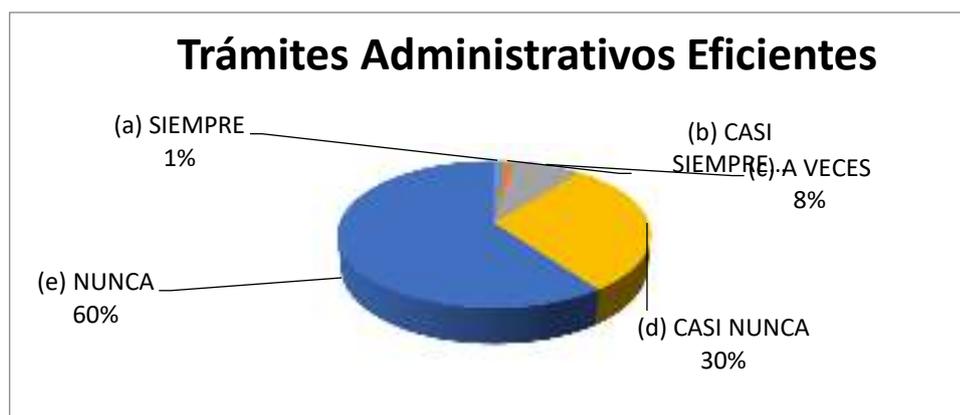


Figura 14. Diagrama sobre trámites administrativos eficientes, que se expresan en dar respuesta dentro de los términos y plazos de ley en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 14 se observa que el 1% (2) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 1% (2) respondieron casi siempre, un 8% (14) respondieron a veces; un 29% (50) respondieron casi nunca y un 60% (102) respondieron que nunca.

Interpretación

El personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondió con mayor porcentaje la alternativa nunca.

Tabla 15: Frecuencias de las respuestas del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud 2019.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
(a) SIEMPRE	18	11%
(b) CASI SIEMPRE	17	10%
(c) A VECES	48	28%
(d) CASI NUNCA	79	46%
(e) NUNCA	8	5%
Total	170	100 %

Fuente. - Cuestionario sobre el control interno en la Dirección Regional de Salud.



Figura 15. Diagrama sobre personal administrativo que cumple sus funciones de acuerdo al puesto de trabajo que se le contrato en la Dirección Regional de Salud 2019.

Análisis

En la tabla 15 se observa que el 11% (18) del personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud respondieron que siempre; mientras que el 10% (17) respondieron casi siempre, un 28% (48) respondieron a veces; un 46%(79) respondieron casi nunca y un 5% (8) respondieron que nunca.

Interpretación

Después de observar y analizar la tabla y el gráfico anterior, se puede interpretar que el personal administrativo considera que desempeñando su papel casi nunca cumplen con sus funciones. Esta respuesta sincera de muestra de que a pesar de que puede existir muchas capacidades y habilidades que explotar Dentro de este centro laboral no se les brinde las herramientas necesarias para poder hacerlo o que incluso no puedan contar con todo lo mencionado con anterioridad. Estas dos situaciones serían las únicas que podrían explicar la ineficiencia en el cargo que ocupan, lo que a su vez se relaciona con su baja productividad, ya que si no se cumplen con los trabajos señalados no pueden tener altos índices de productividad.

5.2. Discusiones

En la investigación realizada el tema principal fue el control interno dentro de la institución de la dirección regional de salud, tratando temas como cumplimiento de metas, rendición de cuentas de los funcionarios, **actos de corrupción** y desempeño laboral, temas muy controversiales y muy tratado hoy en día en cada institución, así mismo muchas buscan la excelencia y transparencia que de las cuales no se cumplen hoy en día, porque se evidencia que no existe un control interno a cabalidad para tratar los temas antes mencionados, más al contrario se tienen personal administrativo ineficiente que no cumplen con el perfil técnico en el área a desarrollar no se lleva a cabo una evaluación de desempeño a cabalidad, que por intermedio de esto podríamos verificar cual el estado actual de la productividad y desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, así mismo esta investigación

concuerdan datos y resultados de la investigación de Ennis David Morales de la O (2018), desarrollo la investigación denominada Diseño de control interno de acuerdo al COSO III, para el fortalecimiento del área de tesorería de la Municipalidad Distrital de Singa, Provincia de Huamiles, Región Huánuco, 2016, en dicho estudio considero como objetivo general: Aplicar un sistema de control interno basado en el COSO III, para el fortalecimiento de los Procesos de Gestión del Área de Tesorería de la Municipalidad del Distrito de Singa, Provincia de Huamiles, Región Huánuco. Concluida la investigación se llegó a concluir al respecto de su tercer objetivo, este tercer objetivo fue poder lograr un consistente análisis junto al diseño COSO III, de esta manera se lograría relacionar los indicadores que se han venido evaluando con uno de los objetivos más importantes. Todo este proceso demostraría Qué es fundamental cumplir con las directivas, normas y leyes de control interno que se establezcan dentro de cualquier organización. Además, este paso es importante porque se logra minimizar fraudes riesgos de corrupción y a la larga significa un grave problema porque atenta contra las fortalezas y los puntos de ventaja que tiene la municipalidad, las mismas que hoy en día con el desarrollo de esta investigación mediante los funcionarios a cargo de llevar a cabo un control interno aplicaran un monitoreo y control severo sobre los temas que se ha tratado.

5.3. Aporte Científico

Esta investigación aportan grandes conocimientos y toma de conciencia referente al control que se debe llevar y aplicar dentro de una institución donde se busca evitar pérdidas económicas en las áreas que manejan recursos del estado, fraudes en los proceso de selección y contratación de personal, ineficiencias en el desempeño laboral de cada personal administrativo, promover confiabilidad en cada uno de los trabajadores para el cumplimiento de metas y exactitud en las funciones que cada uno desarrolla acorde al área donde se desempeña y que los servicios que brinda la Dirección Regional de Salud sean servicios de calidad hacia la ciudadanía que atiende.

CONCLUSIONES

- **Se concluyó que el** control interno incidió en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco, donde se expresa que no se cuentan con lineamientos y estrategias para su cumplimiento de las metas institucionales.
- **Se concluye que** el control interno incidió en la rendición de cuentas de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco, donde se observó que los trabajadores que laboran en dicha institución hacen usos de recursos del estado y estos no reportan sus gastos al 100 %.
- **Se concluyó que** el control interno en la Dirección Regional de Salud Huánuco referente a los actos de corrupción no se lleva a cabo por falta de interés de las personas que conducen estas áreas, donde los comunes son al momento de la contratación de personal o áreas donde se manejen recursos del estado.
- **Se concluyó que** el control interno referente al desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud no se da a su cabalidad ni se aplica, puesto que el sistema exige que se debe realizar una evaluación de desempeño para ver el grado de productividad de sus trabajadores administrativos.

RECOMENDACIONES

- **Se recomienda** al personal que labora en el órgano de control institucional llevar un monitoreo estricto al personal administrativo referido al cumplimiento de metas institucionales de la Dirección Regional de Salud, la que conllevará a tener una excelente gestión con responsabilidad.
- **Se recomienda** al personal que labora en el órgano de control institucional llevar un monitoreo y control estricto a las personas y áreas que hacen uso de los recursos del estado para tener una institución transparente y sin corrupción
- **Se recomienda** al personal que labora en el órgano de control institucional llevar un monitoreo y control estricto a las personas y áreas que conducen los procesos de selección y contratación de personal, donde se termine con este tema controversias y lleno de corrupción.
- **Se recomienda** a los trabajadores administrativos de la dirección regional de salud mediante las reas correspondientes someterse a una evaluación de desempeño para poder medir su grado de conocimiento del puesto de trabajo que desarrolla así mismo verificar el desempeño laboral y su productividad dentro de la institución

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Contraloría General de la República (2014), MARCO CONCEPTUAL DEL CONTROL INTERNO.
- McGraw (1994), Administración, Una perspectiva global, Harold Koontz y Heinz Weihrich, México.
- Daniel (2013), Sistema de control interno en las entidades públicas del Perú bajo el marco coso
- Morón (2008), Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Lima, Gaceta Jurídica Editores, p. 52.
- Ennis David Morales de la O (2018), desarrollo la investigación denominada Diseño de control interno de acuerdo al coso iii, para el fortalecimiento del área de tesorería de la municipalidad distrital de singa, provincia de Huamalies, región Huánuco, 2016.
- Jarol Rivera Villacorta (2016), “Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional de San Martín, 2016”.
- Johana Posso Rodelo y Mauricio Barrios Barrio (2014), Diseño de un modelo de control interno en la empresa prestadora de servicios hoteleros eco turísticos nativos activos eco hotel la cocotera, que permitirá el mejoramiento de la información financiera en la Universidad de Cartagena.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE). 7 Artículo 43 de la Ley N° 29158.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE). 8 Artículo 46 de la Ley N° 29158.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE). 9 Artículo N° 1 de la Ley N° 27785,
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El Control Interno en las Actividades Administrativas de la Dirección Regional de Salud Huánuco 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones e Indicadores	Población y Muestra
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco 2019?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>¿De qué manera el control interno incide en la rendición de cuentas de los</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar como el control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar como el control interno incide en la rendición de cuentas de los</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1. El control interno incide en el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>H2. El control interno incide en la rendición de cuentas de los funcionarios de la Dirección</p>	<p>Variables independientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control interno 	<p>Dimensiones</p> <p>Supervisión</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos • Cumplimiento de metas • Promover el desarrollo organizacional • Eficiencia • Eficacia • Transparencia en 	<p>Población</p> <p>En la presente investigación la población estará constituida por los trabajadores de las diferentes áreas de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.</p> <p>Muestra</p>

<p>funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco?</p> <p>¿De qué manera con el control interno en la Dirección Regional de Salud Huánuco reducirá los actos de corrupción?</p> <p>¿De qué manera el control interno incide en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco?</p>	<p>funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco.</p> <p>Determinar como el control interno en la Dirección Regional de Salud Huánuco reducirá los actos de corrupción.</p> <p>Determinar como el control interno incide en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco.</p>	<p>Regional de Salud Huánuco.</p> <p>H3. El control interno en la Dirección Regional de Salud Huánuco reducirá los actos de corrupción.</p> <p>H4. El control interno incide en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Regional de Salud Huánuco por intermedio de la evaluación de desempeño.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades administrativas 	<p>los trámites administrativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la rendición de cuentas <p>Dimensiones</p> <p>Control administrativo</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Coordinación • Toma de decisión • Estrategias • Comunicación 	<p>Donde la muestra está conformada por 170 persona que laboran en la Dirección Regional De Salud Huánuco.</p>
--	--	--	--	---	--



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO



FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2019

OBJETIVO: Determinar como el control interno incide y el cumplimiento de metas en la Dirección Regional de Salud Huánuco.

INVESTIGADOR: ROSARIO HONORATA ZAMBRANO AVILA

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Para el desarrollo de la investigación se le hará de conocimiento el objetivo y la contundencia de la investigación teniendo en cuenta en todo momento la información oportuna. Así mismo se le hará 15 preguntas teniendo la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y responder satisfactoriamente.

Consiente de la información brindada su participación es voluntariamente en este estudio y teniendo el derecho de retirarse en cualquier momento que usted crea conveniente sin afectar el objetivo de esta investigación.

- **Firmas del participante o responsable legal**

(Huella digital si el caso lo amerita)

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2019

ANEXO 03
CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

ESCUELA DE POSGRADO

Buenos días en el presente día se desarrollará una investigación titulada **EL CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2019**, para ello se necesita que Usted conteste el siguiente cuestionario que consta de 15 preguntas. para ello se presenta la escala valorativa.

VALOR	CATEGORIA
1	SIEMPRE
2	CASI SIEMPRE
3	A VECES
4	CASI NUNCA
5	NUNCA

Su respuesta será tomada confidencialmente y sobre todo valiosa para el desarrollo de esta investigación. Gracias

CONTROL INTERNO	1	2	3	4	5
1.- Considera usted que el personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, cumple con los objetivos institucionales.					
2.- Considera que el jefe de personal ha establecido estrategias laborales para alcanzar las metas trazadas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco – Huánuco.					
3.- Usted está de acuerdo que se debe tener políticas y procedimientos para lograr las metas establecidas por la institución que labora.					
4.- Usted puede percibir que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se promueven el desarrollo organizacional en las diferentes áreas de trabajo.					
5.- Usted cree que la aplicación de una evaluación de desempeño se estableciera una mejor visión hacia el cumplimiento de objetivos institucionales de la Dirección Regional de Salud –					

Huánuco.					
6.- Usted desde que inicio de sus labores como personal administrativo se aplicó una evaluación de desempeño para evaluar la productividad y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud – Huánuco.					
7.- Usted percibe que existe una coordinación fluida entre las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.					
8.- Considera que la comunicación fluida entre las diferentes áreas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, es de suma importancia para llegar a cumplir las metas instituciones.					
9.- Usted considera que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud – Huánuco definen y analizan los problemas antes de tomar decisiones.					
10.- Usted percibe que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco los trámites administrativos se realizan transparentemente.					
11.- Usted puede ver que en la Dirección Regional de Salud - Huánuco se promueve la rendición de cuentas en las diferentes áreas que manejan recursos del estado.					
12.- Usted está de acuerdo que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se debe llevar a cabo un control interno para mejorar los servicios administrativos.					
13.- Considera que el personal que se está contratando en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, estos deben ser capacitados para el desarrollo de sus funciones.					
14.- Considera usted que los trámites administrativos que se realizan en la Dirección Regional de Salud – Huánuco son eficientes, que se expresan en dar respuesta dentro de los términos y plazos de ley.					
15.- Considera usted que las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco el personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo al puesto de trabajo que se le contrato.					

ANEXO 04

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto:

Estefany Parroto Caldera

Especialidad:

Maestra

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Supervisión	Considera usted que el personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, cumple con los objetivos institucionales.	4	3	4	4
	Considera que el jefe de personal ha establecido estrategias laborales para alcanzar las metas trazadas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco – Huánuco.	4	4	4	4
	Usted está de acuerdo que se debe tener políticas y procedimientos para lograr las metas establecidas por la institución que labora.	4	4	3	3
	Usted puede percibir que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se promueven el desarrollo organizacional en las diferentes áreas de trabajo.	4	4	4	4
Desempeño laboral	Usted cree que la aplicación de una evaluación de desempeño se estableciera una mejor visión hacia el cumplimiento de objetivos institucionales de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	4	3	4	4
	Usted desde que inicio de sus labores como personal administrativo se aplicó una evaluación de desempeño para evaluar la productividad y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	3	3	3	3
	Usted percibe que existe una coordinación fluida entre las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	4	4	4	4
	Considera que la comunicación fluida entre las diferentes áreas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, es de suma importancia para llegar a cumplir las metas instituciones.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted considera que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud – Huánuco definen y analizan los problemas antes de tomar decisiones.	4	4	4	4
Control Institucional	Usted percibe que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco los trámites administrativos se realizan transparentemente.	3	3	3	3
	Usted puede ver que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se promueve la rendición de cuentas en las diferentes áreas que manejan recursos del estado.	4	4	4	4
	Usted está de acuerdo que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se debe llevar a cabo un control interno para mejorar los servicios administrativos.	3	3	3	3
Control Administrativo	Considera que el personal que se está contratando en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, estos deben ser capacitados para el desarrollo de sus funciones.	4	3	4	4
	Considera usted que los trámites administrativos que se realizan en la Dirección Regional de Salud – Huánuco son eficientes, que se expresan en dar respuesta dentro de los términos y plazos de ley.	4	4	3	3
	Considera usted que las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco el personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo al puesto de trabajo que se le contrato.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Gielhel Masgo Primo Especialidad: Maestro

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Supervisión	Considera usted que el personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, cumple con los objetivos institucionales.	4	4	4	3
	Considera que el jefe de personal ha establecido estrategias laborales para alcanzar las metas trazadas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco – Huánuco.	4	4	3	4
	Usted está de acuerdo que se debe tener políticas y procedimientos para lograr las metas establecidas por la institución que labora.	4	4	4	4
	Usted puede percibir que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se promueven el desarrollo organizacional en las diferentes áreas de trabajo.	4	4	3	3
Desempeño laboral	Usted cree que la aplicación de una evaluación de desempeño se estableciera una mejor visión hacia el cumplimiento de objetivos institucionales de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	4	4	4	4
	Usted desde que inicio de sus labores como personal administrativo se aplicó una evaluación de desempeño para evaluar la productividad y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	4	3	4	4
	Usted percibe que existe una coordinación fluida entre las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	4	3	4	4
	Considera que la comunicación fluida entre las diferentes áreas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, es de suma importancia para llegar a cumplir las metas instituciones.	4	3	3	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted considera que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud – Huánuco definen y analizan los problemas antes de tomar decisiones.	3	4	4	4
Control Institucional	Usted percibe que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco los trámites administrativos se realizan transparentemente.	4	3	4	4
	Usted puede ver que en la Dirección Regional de Salud - Huánuco se promueve la rendición de cuentas en las diferentes áreas que manejan recursos del estado.	4	4	4	4
	Usted está de acuerdo que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se debe llevar a cabo un control interno para mejorar los servicios administrativos.	4	4	4	4
Control Administrativo	Considera que el personal que se está contratando en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, estos deben ser capacitados para el desarrollo de sus funciones.	4	3	3	3
	Considera usted que los trámites administrativos que se realizan en la Dirección Regional de Salud – Huánuco son eficientes, que se expresan en dar respuesta dentro de los términos y plazos de ley.	4	4	4	4
	Considera usted que las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco el personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo al puesto de trabajo que se le contrato.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y Sello del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: DAVID ERMILIO MENDIETA DELGADO Especialidad: MAESTRO

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Supervisión	Considera usted que el personal administrativo que labora en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, cumple con los objetivos institucionales.	4	4	4	3
	Considera que el jefe de personal ha establecido estrategias laborales para alcanzar las metas trazadas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco – Huánuco.	4	4	4	4
	Usted está de acuerdo que se debe tener políticas y procedimientos para lograr las metas establecidas por la institución que labora.	4	4	4	4
	Usted puede percibir que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se promueven el desarrollo organizacional en las diferentes áreas de trabajo.	3	4	4	4
Desempeño laboral	Usted cree que la aplicación de una evaluación de desempeño se estableciera una mejor visión hacia el cumplimiento de objetivos institucionales de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	3	4	4	4
	Usted desde que inicio de sus labores como personal administrativo se aplicó una evaluación de desempeño para evaluar la productividad y desempeño laboral en la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	3	4	3	4
	Usted percibe que existe una coordinación fluida entre las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.	3	4	3	4
	Considera que la comunicación fluida entre las diferentes áreas en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, es de suma importancia para llegar a cumplir las metas instituciones.	3	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ



ESCUELA DE POSGRADO

	Usted considera que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud – Huánuco definen y analizan los problemas antes de tomar decisiones.	4	3	3	4
Control Institucional	Usted percibe que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco los trámites administrativos se realizan transparentemente.	4	3	3	4
	Usted puede ver que en la Dirección Regional de Salud - Huánuco se promueve la rendición de cuentas en las diferentes áreas que manejan recursos del estado.	4	3	4	4
	Usted está de acuerdo que en la Dirección Regional de Salud – Huánuco se debe llevar a cabo un control interno para mejorar los servicios administrativos.	4	4	4	4
Control Administrativo	Considera que el personal que se está contratando en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, estos deben ser capacitados para el desarrollo de sus funciones.	4	4	4	4
	Considera usted que los trámites administrativos que se realizan en la Dirección Regional de Salud – Huánuco son eficientes, que se expresan en dar respuesta dentro de los términos y plazos de ley.	4	4	4	4
	Considera usted que las diferentes áreas de trabajo de la Dirección Regional de Salud – Huánuco el personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo al puesto de trabajo que se le contrato.	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez

NOTA BIOGRÁFICA

Rosario Honorata Zambrano Avila

PRIMARIA : Institución Educativa Particular Felicitas Garay de Hinostroza Huánuco – Huánuco.

SECUNDARIA : Gran Unidad Escolar Leoncio Prado Huánuco – Huánuco.

SUPERIOR : Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, obteniendo el Grado de Bachiller en Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Concluyó sus estudios de Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo social en la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco.

FORMACIÓN PROFESIONAL:

En el año 1992 fue nombrada como auxiliar administrativo en el la Unidad Territorial de Salud Llata en la Provincia de Huamalies, en el área de contabilidad, hasta el 31 de Mayo del 2015, A partir del 01 de Junio del año 2015, le reasignaron a la Dirección Regional de Salud Huánuco laborando en la unidad de Tesorería como asistente administrativo, hasta la actualidad.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **lunes 10 DE ENERO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ruben Max ROJAS PORTAL
Dra. Ines Eusebia JESUS TOLENTINO
Mg. Alberto SALDAÑA PANDURO

Presidente
Secretaria
Vocal

Asesor de tesis: Mg. William Paolo TABOADA TRUJILLO (Resolución N° 01187-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Rosario Honorata ZAMBRANO AVILA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“EL CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2019”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... dieciseis (16)
Equivalente a bueno, por lo que se declara aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 10 de enero de 2022.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 06511922.....

.....
SECRETARIO
DNI N° 42146404.....

.....
VOCAL
DNI N° 22408969.....

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03573-2021-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“EL CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2019.”**, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social **Rosario Honorata ZAMBRANO AVILA**, cuenta con un **índice de similitud del 11%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 06 de diciembre de 2021.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Zambrano Avila, Rosario Honorata

DNI: 22436191 Correo electrónico: zambranoavila3@hotmail.com

Teléfono de casa: _____ Celular: 969047744 Oficina: _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: <u>GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL</u>

Grado obtenido:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Título de la tesis:

EL CONTROL INTERNO EN LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2019.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 30/06/2022



Firma del autor