

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



**TESIS**

**“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS DEL CENTRO DE SALUD OLLACHEA, DEL DISTRITO DE  
OLLACHEA CARABAYA PUNO, 2022”**

**PRESENTADA POR:**

**RONALD CORDOVA CANAZA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PUBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2024**



Repositorio Institucional ALCIRA by Universidad Privada San Carlos is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



5.6%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 21 FEB 2024, 2:07 PM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.69%      ● CHANGED TEXT 4.91%

## Report #19742273

RONALDCORDOVA CANAZA “EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO DE SALUD OLLACHEA, DEL DISTRITO DE OLLACHEA CARABAYA PUNO, 2022” RESUMEN En el desarrollo del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta las deficiencias que existen en la institución por lo que decidí realizar la investigación titulado “El Control Interno y Su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos del Centro de Salud Ollachea, del Distrito de Ollachea Carabaya Puno, 2022 ” cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos de dicha institución la cual fue aplicado a los colaboradores que laboran en el Centro de Salud del Departamento de Puno, Provincia de Carabaya del distrito de Ollachea, la población que labora, se encuentra conformada por 35 funcionarios, quienes fueron encuestados en su totalidad, la metodología que se aplicó corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional, al objetivo general, determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea siendo el valor de Pearson = 0.520 que existe una correlación positiva media lo que implica una relación directa entre la dimensión de ambiente control y gestión de recursos humanos, así mismo respecto la significancia con  $p=.001$  por ser menor a 0.05, se determina que sí es significativo entre dimensión de ambiente control y la gestión de recursos humanos en el centro de

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

“EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS DEL CENTRO DE SALUD OLLACHEA, DEL DISTRITO DE  
OLLACHEA CARABAYA PUNO, 2022”

PRESENTADA POR:

RONALD CORDOVA CANAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
M.Sc. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:

  
M.Sc. JOSE ELADIO NUÑEZ QUIROGA

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. HEBER NEHEMIÁS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:

  
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Línea de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 01 de marzo del 2024

## DEDICATORIA

Dedico el siguiente trabajo de investigación a mi familia que en este proceso de formación académica ha entendido mi situación como estudiante y tener paciencia, por el inmenso amor que me tienen por que ellos ahora son mi fortaleza mi motor y motivo para continuar en esta tarea de alcanzar los objetivos que en algún momento me plantee. también les dedico este logro a mis padres y hermanas que me apoyaron desde el inicio teniendo mucha fe para dejarme alcanzar mi propósito que en este momento estoy alcanzando además a mi esposa y a mi pequeño hijo, los que también están a mi lado viendo de cerca todo lo que estoy alcanzando y es por ellos que continuo en mi formación académica para ser una mejor persona en el futuro .

## AGRADECIMIENTOS

- A Dios, por brindarme salud y fortalecer mi vida espiritual para que de esta manera no desvíe mis metas de concluir la carrera profesional.
- A las autoridades de la Universidad Privada San Carlos Puno por brindarme la oportunidad de acogerme en sus aulas y brindarme su sabiduría junto a los profesionales que laboran en esta institución.
- A los miembros del jurado calificador, por ser parte de esta investigación M.Sc. Marlene Cusi Montesinos, Dr. Heber Nehemías Chui Betancur, Mg. Jose Eladio Nuñez Quiroga.
- A mi asesor por brindarme el apoyo y la orientación para la culminación de esta investigación M.Sc. Korina Asqui Gomez.
- A los profesionales que laboran en el centro de salud Ollachea que aceptaron ser partícipes y me apoyaron en la ejecución de la investigación.
- Al Centro de Salud Ollachea del distrito de Ollachea provincia de Carabaya del Departamento de Puno que me permiten realizar mi investigación y a su vez conocer la problemática que tiene la institución.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	1
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
<b>1.3. ANTECEDENTES</b>	<b>16</b>
1.3.1. Antecedentes Internacionales	16
1.3.2. Antecedentes Nacionales	17
1.3.3. Antecedentes Locales	18
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>19</b>
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos Específicos	20

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>	<b>21</b>
---------------------------	-----------

<b>2.1.1. Control interno</b>	<b>21</b>
2.1.2. Componentes.	23
2.1.3. Selección de personal	24
<b>2.2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>26</b>
<b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>33</b>
2.3.1. Hipótesis general	33
2.3.2. Hipótesis específicas	33

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>	<b>34</b>
<b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b>	<b>36</b>
3.2.1. Población	36
3.2.2. Tamaño de la muestra	37
<b>3.3. METODOS Y TECNICAS</b>	<b>37</b>
3.3.1. Tipo de investigación	37
3.3.2. Diseño de investigación	37
3.3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos	38
3.3.4. Técnicas de análisis de datos	39
<b>3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>41</b>

### **CAPÍTULO IV**

#### **EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

<b>4.1. ANÁLISIS POR OBJETIVOS</b>	<b>43</b>
<b>4.2. ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>50</b>
<b>4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS</b>	<b>54</b>
4.3.1. Prueba de normalidad	54

<b>4.4. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS</b>	<b>55</b>
4.4.1. Hipótesis general	56
4.4.3. Hipótesis específica 2	58
4.4.4. Hipótesis específica 3	59
4.4.5. Hipótesis específica 4	61
4.4.6. Hipótesis específica 5	62
<b>4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>64</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>67</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>70</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01:</b> Población del Centro de Salud de Ollachea.	36
<b>Tabla 02:</b> Análisis de fiabilidad	39
<b>Tabla 03:</b> Identificación de variables	41
<b>Tabla 04:</b> Análisis de Ambiente Control	43
<b>Tabla 05:</b> Análisis Evaluación de riesgos	45
<b>Tabla 06:</b> Análisis de actividades de control	46
<b>Tabla 07:</b> Análisis de Información y Comunicación	47
<b>Tabla 08:</b> Análisis de Supervisión	49
<b>Tabla 09:</b> Analisis de Organización del Trabajo	50
<b>Tabla 10:</b> Análisis de Gestión de Desarrollo	52
<b>Tabla 11:</b> Análisis de Gestión de empleo	53
<b>Tabla 12</b> Prueba de Normalidad	55
<b>Tabla 13:</b> Correlación de Pearson sobre la Hipótesis General	56
<b>Tabla 14:</b> Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 1	57
<b>Tabla 15:</b> Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 2	59
<b>Tabla 16:</b> Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 3	60
<b>Tabla 17:</b> Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 4	61
<b>Tabla 18:</b> Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 5	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 01:</b> Ubicación geográfica del Distrito de Ollachea- Carabaya-Puno	34
<b>Figura 02:</b> Fotografía del Centro de Salud Ollachea- Carabaya - Puno.	35
<b>Figura 03:</b> Diagrama del diseño correlacional	38
<b>Figura 04:</b> Análisis de Ambiente Control	44
<b>Figura 05:</b> Análisis Evaluación de riesgos	45
<b>Figura 06:</b> Análisis de Actividades de control	46
<b>Figura 07:</b> Analisis de Informacion y comunicacion	48
<b>Figura 08:</b> Analisis de Supervisión	49
<b>Figura 09:</b> Analisis de Organización de trabajo	51
<b>Figura 10:</b> Análisis de Gestión de Desarrollo	52
<b>Figura 11:</b> Análisis de Gestión de Empleo	53
<b>Figura 12:</b> Juicio de experto ficha de validación de datos	84
<b>Figura 13:</b> constancia emitida por el jefe del centro de salud ollachea	85
<b>Figura 14:</b> Base de datos	89
<b>Figura 15:</b> Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach Inst. 0 1	90

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea, del distrito de OLLACHEA Carabaya Puno 2022.	77
<b>Anexo 02 :</b> Cuestionario de investigación	79
<b>Anexo 03:</b> Cuestionario de investigación	81
<b>Anexo 04:</b> Juicio de experto	83
<b>Anexo 05:</b> Constancia	85
<b>Anexo 06:</b> Base de Datos	86
<b>Anexo 07:</b> Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach	90

## RESUMEN

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta las deficiencias que existen en la institución por lo que decidí realizar la investigación titulado “El Control Interno y Su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos del Centro de Salud Ollachea, del Distrito de Ollachea Carabaya Puno, 2022” cuyo objetivo general fue determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos de dicha institución la cual fue aplicado a los colaboradores que laboran en el Centro de Salud del Departamento de Puno, Provincia de Carabaya del distrito de Ollachea, la población que labora, se encuentra conformada por 35 funcionarios, quienes fueron encuestados en su totalidad, la metodología que se aplicó corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional, al objetivo general, determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea siendo el valor de Pearson = 0.520 que existe una correlación positiva media lo que implica una relación directa entre la dimensión de ambiente control y gestión de recursos humanos, así mismo respecto la significancia con  $p=.001$  por ser menor a 0.05, se determina que sí es significativo entre dimensión de ambiente control y la gestión de recursos humanos en el centro de salud del distrito de Ollachea 2022 mediante la prueba de (correlación Pearson). de corte transversal de diseño correlacional y busca determinar la relación entre dos variables, los resultados obtenidos dan a conocer que respecto al control interno y la gestión de recursos humanos son dos componentes cruciales para el éxito y la estabilidad de cualquier organización.

**Palabras claves:** Ambiente control, Control interno, Desempeño, Gestión, Organización.

## ABSTRACT

In the development of this research work, the deficiencies that exist in the institution were taken into account, which is why I decided to carry out the research entitled "Internal Control and Its Incidence in the Management of Human Resources of the Ollachea Health Center, in the District of Ollachea. Carabaya Puno, 2022" whose general objective was to determine the incidence of internal control in the human resources management of said institution, which was applied to the collaborators who work in the Health Center of the Department of Puno, Province of Carabaya, district of Ollachea. , the working population is made up of 35 officials, who were surveyed in their entirety, the methodology that was applied corresponds to the type of descriptive correlational research, the general objective, to determine the incidence of internal control in the management of human resources of the Ollachea health center with the Pearson value = 0.520, which means there is a medium positive correlation, which implies a direct relationship between the dimension of control environment and human resources management, also regarding the significance with  $p = .001$  because it is less than 0.05. , it is determined that it is significant between the control environment dimension and human resource management in the health center of the Ollachea 2022 district through the test (Pearson correlation). cross-sectional correlational design seeks to determine the relationship between two variables; the results obtained reveal that regarding internal control and human resource management are two crucial components for the success and stability of any organization.

**Keywords:** Control environment, Internal control, Performance, Management, Organization

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que tiene titulado “El Control Interno y su Incidencia en la Gestión de Recursos Humanos del Centro de Salud Ollachea, del Distrito de Ollachea Carabaya Puno, 2022” Establece analizar las variables independiente y dependiente las que nos indica la importancia del control interno en la institución para así con lo establecido por los parámetros que establece el control interno que nos orienta para un buen manejo de la institución. El sistema de control interno o sistema de gestión es un conjunto de áreas funcionales de una empresa y medidas especializadas en la comunicación y el control dentro de la empresa. El sistema de gestión afecta a todas las partes de la empresa a través de sus actividades a través del flujo de caja. El desempeño de una empresa resulta de la relación entre la producción y servicios y la entrada de los recursos necesarios para la satisfacción de las necesidades en este caso de la población del distrito de Ollachea nos dice en su investigación, Mestas (2018).

Capítulo I, comprende dar a conocer la descripción y definición del problema, los antecedentes que comprenden de ámbitos internacionales, nacionales y locales, también se establecieron el objetivo general y los específicos.

Capítulo II, comprende dar a conocer la definición en marco teórico, marco conceptual, hipótesis general y los específicos.

Capítulo III, metodología de investigación en donde comprende zona de estudio, tamaño de muestra, métodos y técnicas, identificación de variables, métodos o diseños estadísticos.

Capítulo IV, exposición y análisis de los resultados de cada variables independiente y dependiente, resultados de las dimensiones de los variables independientes y dependientes.

Finalmente se dan a conocer las conclusiones del desarrollo de la investigación y las recomendaciones dirigidas a los funcionarios de dicha entidad

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La presente investigación se realiza viendo la problemática y de esta manera poder ayudar tanto a la población de Ollachea, como al personal de salud que labora en esta institución y a su vez dar realce a una de las herramientas que cuenta la profesión de contabilidad, así mismo debemos entender que el control interno es una herramienta útil para las instituciones, de esta manera podemos realizar adecuadamente y verificar el debido proceso tanto para los métodos aplicados y también, se cumplan las normas, observando las deficiencias que existen en la institución se requiere realizar una investigación o mejor dicho un análisis de los trabajos que se están realizando para poder mejorar los defectos existentes y así recursos humanos que viene ha ser el motor de nuestra institución donde la organizacion del trabajo se refiere a la planificación y coordinacion que lograra que se desempeñen en un mejor ambiente laboral en la institución, el que será más eficiente gracias a la implementacion de nuevos procesos y practicas que permitiran mejoras en el puesto de salud y todo lo explicado viene a ser la gestion del desarrollo y la gestion del empleo esta enfocada en los procesos relacionados en la administracion publica y el desarrollo del personal dentro de la organizacion y las capacitaciones solo se realiza a algunos trabajadores y no a todos los trabajadores de toda la institución.

El control interno puede conceptualizarse como un proceso implementado por la junta directiva y colaboradores de la entidad designado para proporcionar razonabilidad seguridad en relación con el logro de objetivos, en términos de eficacia y eficiencia de operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulación aplicable de las metas.

Para lograr el alcance de metas y objetivos planteados por la institución debemos seguir pasos y procedimientos los cuales estarán medidos por parámetros planteados por las autoridades competentes.

Mi investigación, el control interno en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022, se realizó la evaluación exhaustiva del desempeño laboral, con esta metodología podremos entender si se está realizando de manera adecuada y eficiente los procesos que se usan a fin de realizar una atención de calidad en el centro de salud.

En los tiempos modernos nos enseñan que es de suma importancia los métodos que se aplican a cada tarea, con la finalidad de ser más eficientes, se entiende que en cada institución u organización tiene metas propuestas para cada periodo de trabajo y para ello necesitamos estrategias confiables las que nos aseguren obtener resultados satisfactorios tanto en la gestión y también en el desempeño laboral lo explica en su investigación Chiavenato (2019).

Sin embargo estudios internacionales nos explican que en el área del recurso humano le ponen prioridad en la gestión y el impacto social como en la sección original, y es aquí donde entra a tallar el control interno que es la encargada de verificar de manera exhaustiva los procedimientos y medir la eficiencia y eficacia de las tareas asignadas al personal que labora en la institución. En todos los Sectores que necesitamos la presencia de colaboradores y que tienen una función primordial para el desempeño de las

labores adecuadas para un trabajo determinado también podemos explicar que a medida que el personal que labora en cualquier institución va envejeciendo y se va endureciendo el mercado laboral, poniendo con más dificultad a los nuevos profesionales que se van entrenando para poder realizar los trabajos adecuados, de esta manera nos pone en una situación más dura, y necesitan de estrategias que requieran menor tiempo de ejecución para poder efectuar cualquier trabajo encomendado y aplicando la misma eficiencia así lo dice Jara (2019).

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

**P.G.** ¿Cuál es la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

**P.E.1.** ¿Cómo influye el ambiente de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?.

**P.E.2.** ¿Cómo influye la actividad de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?

**P.E.3.** ¿Cómo influye la evaluación de riesgo en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?

**P.E.4.** ¿Cómo influyen la información y comunicación en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?.

**P.E.5.** ¿Cómo influye la supervisión en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?

## 1.3. ANTECEDENTES

### 1.3.1. Antecedentes Internacionales

tal como anunció Morales (2019) En su investigación titulada “Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2019” en la tesis se aplicó la metodología no experimental deductivo de conveniencia y q es muy importante por que se utilizaron instrumentos a fines de la investigación, En general, se encontró un efecto directo y significativo entre el control interno y gestión administrativa, como lo demuestra una correlación fuerte, positiva y directa, ya que el valor relación directamente proporcional, lo que demuestra que cuanto mayor es el control interno, tendremos más control administrativo, o de lo contrario, cuanto menos control administrativo, menos control habrá.

En la investigación de Vera (2022) La máxima entidad fiscalizadora “Supreme Audit Institutions” (SAIs) es el organismo encargado del control externo del sector público en cada país, su denominación y función tienen variadas modalidades de administración pública partiendo del modelo europeo continental en Francia, el tribunal de cuentas en España donde se crean órganos colegiados con competencias jurisdiccionales. poderes, sanciones y tradicionalmente más orientados a controles de legalidad que el modelo angloamericano.

Nos indica, Ramírez (2019) En su investigación “Gestión del talento humano desde un enfoque estratégico en los sectores mineros de Venezuela, Colombia y Chile”. cuyos resultados mostraron diferencias significativas considerando la estrategia organizacional, con falencias en el diseño funcional determinado por los indicadores de las actividades laborales.

Anuncia Taruchaín (2021) En su investigación “Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador”. El estudio se realizó a nivel de proyecto y de campo acompañado de

una revisión documental siendo de tipo descriptivo-explicativo, los datos obtenidos en campo mediante un instrumento tipo cuestionario tipo Likert, con una confiabilidad de 0.87 según el coeficiente alfa de Cronbach y fue aplicado a una población de 17 empresas de diferentes sectores tras realizar un muestreo probabilístico con resultados que se tiene una inclinación de la contratación de varones en su mayoría y se evidencia que no hay igualdad entre los niveles de educación y el puesto de trabajo.

### **1.3.2. Antecedentes Nacionales**

Lo explica Trujillo (2018) En su investigación titulada “Influencia de control interno en la gestión de recursos humanos en la empresa comercial mistr. s.a, Huaraz - 2018”. utilizando el diseño descriptivo simple no experimental transversal, se recolectaron los resultados de lo sucedido en la actualidad no se manipulan los datos obtenidos y la recolección de datos se produce en un solo momento, y en esta investigación se concluye que la institución cumple con las planificación de control interno.

Nos anuncia Mestas (2018) En su investigación titulada “el control interno y su influencia en la gestión de recursos humanos de las empresas constructoras del Perú: caso empresa “selecon global s.a.c.”- lima, 2017” el diseño de investigación fue bibliográfico descriptivo documentado donde concluyeron el replanteamiento del sistema de control interno por un sistema de control interno formal para estandarizar el control de calidad.

Nos explica Espinoza (2020) En su investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú - Interbank chimbote 2020”, el objeto del estudio fue determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, donde los resultados mostraron que la gestión del talento humano se encontraba en un nivel desfavorable de 76,7%, afectando significativamente el desempeño de los empleados.

Lo dice Jara (2019) En su investigación denominada “Gestión del talento humano como factor del mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. Se utilizó el método

hipotético deductivo con un diseño no experimental transversal y con el muestreo no probabilístico en la construcción y validación de los instrumentos, Los resultados obtenidos le permitieron determinar que la gestión del talento humano es adecuada incidiendo en el mejoramiento de la gestión pública y su desempeño de los trabajadores de dicha institución.

Nos explica Osore y Joaquin (2020) En la siguiente investigación se planteó determinar la relación entre la “Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en el personal médico del centro médico de Huancayo, 2020” por tal motivo se utilizó una metodología de investigación cuantitativa, no experimental de nivel descriptivo. La población fue de 55 trabajadores utilizando una técnica de encuesta plasmada en un grupo de cuestionarios, el alfa de Cronbach . donde se encontró una correlación positiva media (0.141) y significativa (0.030) y se determina que la gestión de talento humano influye en el vínculo profesional.

### **1.3.3. Antecedentes Locales**

Lo indica Choctaya (2022) En su investigación titulada “el sistema de control interno y su incidencia en la ejecución presupuestal de gasto de fuente de financiamiento recursos ordinarios en la municipalidad provincial de azángaro periodos 2017 – 2022” se aplicó una metodología no experimental sin manipulación de las variables independientes llegó a la conclusión de que no se aplica adecuadamente ya que el personal no está debidamente capacitados con el control interno y se entiende que para un mejor desempeño se debe aplicar un nuevo sistema de control interno y así realizar adecuadamente los procedimientos que esta implica.

Nos anuncia Mamani (2022) en su investigación denominada “el sistema de control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de puno, periodo 2020 - 2021” se aplicaron el metodo analítico que consiste en descomponer todos los elementos y así determinar las relaciones entre las variables

también se aplicó el método deductivo y el método sintético, se concluye que el sistema de control interno si incide en la gestión de los recursos humanos para que tenga una gestión eficaz. también observaron que la municipalidad no realiza capacitaciones para que el personal desempeñe de forma correcta sus funciones administrativas

En la investigación de Centeno (2022) el trabajo considera que la gestión del recurso humano es el componente primario para un buen desempeño laboral, el objeto de la investigación fue analizar la gestión y el desempeño del talento humano de la empresa y se utilizó un diseño no experimental y el método fue descriptivo correlacional una investigación cualitativa aplicando a 16 trabajadores con un cuestionario de 16 preguntas y el 40.31% consideran que es adecuada la gestión del talento humano y el 39.45% están satisfechos con el desempeño laboral.

Nos dice Tapia (2021) en el trabajo el objeto de la investigación fue determinar el grado de correlación que existe entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral, la metodología de estudio fue enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal donde se concluye que la correlación es positiva lo que indica que a un mayor nivel será el desempeño laboral de los colaboradores.

Lo revela Cacsire (2019) en la investigación se utilizó el metodo descriptivo analítico deductivo aplicando la técnica de encuesta y entrevistas cuyo resultados nos indican que existen habilidades competitivas que permiten mejorar el desempeño laboral, la satisfacción del personal por las labores que desempeñan gracias a la buena gestión y relación que mantienen con los colegas.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo General**

**O.G.** Determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

#### **1.4.2. Objetivos Específicos**

**O.E.1.** Determinar la influencia del ambiente de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**O.E.2.** Determinar la influencia de la actividad de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**O.E.3.** Determinar la influencia de la evaluación de riesgo en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022

**O.E.4.** Determinar la influencia de la información y comunicación en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**O.E.5.** Determinar la influencia de la supervisión en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1. Control interno

Se entiende que el control interno es una herramienta y a su vez esta trae diversos beneficios los cuales son, que la institución se fortalezca para lograr el alcance de metas y la rentabilidad necesaria, también se logra una gestión óptima y una de las más importantes es que aplicando el control interno, donde podemos combatir la corrupción, así lo mencionó Mamani (2022).

El control interno es la valoración efectiva de las muestras con la finalidad de emitir un resultado objetivo de manera personal o grupal sobre la eficiencia, eficacia, economía, y efectividad del control, también podemos decir que podemos dar una valoración objetiva constructiva y coherente y profesional de las acciones referentes de los procesos de una institución y de esa forma medir y dar una valoración de la gestión, nos lo explica Chuquimia (2019).

Para entender mejor el control interno nos dicen que es identificar el objetivo, y es identificar áreas para la reducción de costos, mejorar los métodos de trabajo y aumentar la rentabilidad de los trabajos de construcción, y apoyar las necesidades identificadas. Una auditoría operativa muestra las necesidades de compras o gastos realizados durante el año lo confirmó Arucha (2019).

El aumento de numerosos procesos de control aumenta la importancia de las motivaciones, procedimientos y limitaciones, así como su responsabilidad en el control de las organizaciones públicas. A través del control interno se intentará evaluar los principios de economía, eficiencia y eficacia, así como las mejores prácticas de gestión, se aplican en las políticas, programas, proyectos o instituciones públicas lo dice Vera (2022).

Para administrar y encaminar un sector tan dificultoso necesitamos profesionales con habilidades complejas que demuestren la seriedad para gerenciar y aplicar las estrategias en este caso en particular, por muchos años el sector salud los profesionales que lo han encaminado y guiado no cuentan con las actitudes ni las capacidades requeridas para ocupar las plazas que se ponen a disposición lo cual daña la estructura que requiere este sector tan importante para el país. Se requiere disponer de recursos humanos donde lo ocupen profesionales calificados y con capacidades para asumir funciones que exigen en las instituciones de este sector y cumplir los estándares que permitan brindar una administración eficiente lo confirma Jara (2019).

Naturalmente, es impensable desarrollar un modelo de gestión óptimo sin involucrar la dimensión humana en la organización. Esto por supuesto conduce a un análisis del proceso de gestión del talento humano en las organizaciones colombianas, y en particular de las organizaciones que forman parte de este estudio lo dijo Borrero (2019).

En la investigación titulada “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del instituto nacional cardiovascular, Lima Perú 2022” nos explica que la gestión del talento humano es primordial y que previamente se aplicaban otros términos para mencionarla y poseían una visión amplia del valor estratégico ante el rol de las unidades de talento humano para el óptimo desempeño de la institución lo dijo Moquillaza (2021).

A nivel departamental de las áreas se crean diferentes servicios departamentales los que proporcionan la base para el sector y así su sostenimiento de los diferentes instituciones del sector. Podemos entender que el trabajo en equipo refleja los resultados de la gestión del talento humano lo confirman Huarachi & Tamayo (2018).

### 2.1.2. Componentes.

a. **Ambiente de control** : Se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad. Es de aplicación transversal a la organización.

Instrumentos de Gestión :Declaración de Misión, Visión y Valores, Estructura orgánica - Organigrama, Manuales de Perfiles de puesto aprobado y vinculado al PEI, ROF, MOF, Reglamento de Organización y Funciones ROF y Manual de Procesos y Procedimientos (MAPRO) se da a conocer Arucha (2019).

b. **Evaluación de riesgos**: Se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos. El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra y afecte adversamente los objetivos de la institución.

- Procedimientos para la administración de riesgos
- Estrategia de respuesta a los riesgos los indica Arucha (2019).

c. **Actividades de control**: Se refieren a aquellas políticas y procedimientos establecidos por la entidad para disminuir los riesgos que pueden afectar el logro de objetivos de la entidad. Procedimientos de autorización y aprobación de procesos actividades documentados en normas internas. Procesos de la entidad diseñados, documentados e implementados. Mapa de procesos y Matrices de segregación de funciones de procesos, lo explico Arucha (2019).

d. **Información y comunicación**: Se refiere a la información interna y externa que la institución necesita para desarrollar sus actividades. Podemos dividir la comunicación que fluye en una institución en dos tipos: interna y externa. Tanto la comunicación interna

como la externa requieren canales de comunicación regulares e independientes que sirvan como mecanismos de seguridad en caso de que los canales de comunicación normales ya no funcionen. Sin embargo, se debe y se puede lograr un equilibrio entre el nivel gerencial y el nivel operativo, ya que es importante que la gerencia comunique los mensajes apropiados y cree mecanismos apropiados para una comunicación efectiva lo confirmó Chuquimia (2018).

**e. Supervisión:** Se refiere al conjunto de actividades de control incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión de la entidad con fines de evaluación y mejora continua.

Lineamientos (diseño y metodología) aprobados por la entidad para desarrollar acciones de prevención y monitoreo.

Registro de deficiencias reportadas por el personal

Procedimiento documentado para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias o mejoras nos explica Wikipedia (2022).

### **2.1.3. Selección de personal**

La selección de colaboradores opera en forma de filtros así tendremos un buen esquema para la selección de personal que cuenten con las competencias necesarias para el puesto en términos más amplios la selección necesita los mejores candidatos para los puestos que requiere la institución a su vez la misión es elevar la eficiencia del desempeño laboral que requiere la institución esto quiere decir que está en juego el capital intelectual que la organización debe preservar así lo menciona Chiavenato (2019).

Reconoce que el ser humano como empleado, directivo o ejecutivo únicamente desde su dimensión personal, juega un papel importante para afrontar los desafíos de alcanzar los objetivos de la empresa con un alto desempeño profesional; cuya misión es orientar y fortalecer humanamente lo indica La torre (2022).

### **Desempeño laboral:**

Es el rendimiento y acción que aplican los colaboradores de la institución u organización al desenvolverse en las tareas que se le encomienda lo cual permite demostrar su destreza, lo menciona Centeno (2022)

Nos define que el desempeño laboral es un indicador y agrupador de grupos y su conducta se refleja en criterios requeridos para una determinada profesión así lo revela Salazar (2019)

Existen diversos inconvenientes que dañan el desempeño laboral estos pueden ser personales, familiares, de salud, económicos o de cualquier índole también tenemos los problemas intrapersonales que podrían ser de alcoholismo, drogas etc. Muchas personas tienen la capacidad de solucionarlo pero algunos se transforman en agentes dificultosos que rompen el esquema de trabajo y por ende se rompe el compromiso laboral y afecta en el alcance de metas propuestas por la institución nos dice Tapia (2021).

### **Capacitación**

la capacitación se entiende como un medio para la educación y adiestramiento de una persona para adecuar a cada persona a su trabajo y así fortalecer la fuerza de trabajo que requiere la institución a partir de eso se abre un abanico de posibilidades de esta manera entendemos que el colaborador sea más productivo y aplique su creatividad y de esta forma contribuyan con sus aportes en la institución de esta forma a los colaboradores le agregamos valor por el desempeño más óptimo que tiene el trabajador nos menciona Chiavenato (2019)

### **Clima organizacional**

para la satisfacción de los colaboradores es fundamental que en la institución exista un buen clima laboral lo que permitirá una mejora y la alza de la productividad y tendría un efecto significativo en la satisfacción de los colaboradores, en la institución ya existe una apreciación de parte de la dirección, los trabajadores tienen en cuenta la posibilidad del desarrollo personal, un rendimiento avasallador y así el compromiso para mejorar el desarrollo de la institución lo menciona así Morales (2019).

## **2.2. GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

### **Organización del trabajo**

Se refiere a la planificación y coordinación de actividades laborales dentro de una entidad para lograr eficiencia, productividad y satisfacción de los empleados. Este proceso implica la asignación de tareas, la definición de roles y responsabilidades, y la implementación de estructuras que faciliten la colaboración y el cumplimiento de objetivos. En resumen, la organización del trabajo busca optimizar los recursos disponibles para alcanzar los resultados deseados.

Para lograr una organización del trabajo efectiva, se deben establecer estructuras claras, jerarquías y sistemas de comunicación. Esto incluye la definición de funciones y responsabilidades de cada empleado, así como la creación de canales eficientes para la transmisión de información. Además, se deben considerar aspectos como la capacitación del personal, la asignación equitativa de tareas y la implementación de tecnologías que faciliten la ejecución de las labores lo menciona Cacsire (2019).

### **Gestión del desarrollo**

**Conjunto de procesos y prácticas que buscan mejorar las habilidades, conocimientos y capacidades de los individuos dentro de una organización. Este**

**enfoque se centra en el crecimiento profesional y personal de los empleados para contribuir al éxito global de la empresa.** La gestión del desarrollo implica la identificación de necesidades de capacitación, la planificación de programas educativos y el seguimiento del progreso individual. La gestión del desarrollo tiene como objetivo cultivar el talento y el potencial de los empleados, promoviendo un aprendizaje continuo y proporcionando oportunidades para el avance profesional. Esto no solo beneficia a los individuos al mejorar sus habilidades y perspectivas de carrera, sino que también fortalece la capacidad de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar nuevas oportunidades en un entorno institucional en constante cambio lo indica Hernandez (2022).

### **Gestión de empleo**

La gestión de empleo se enfoca en las prácticas y procesos relacionados con la administración y desarrollo del personal dentro de una organización. Comprende desde el reclutamiento y selección de talento hasta la gestión del desempeño, desarrollo profesional, compensación, relaciones laborales y retención de empleados. Este enfoque integral busca optimizar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, contribuyendo al éxito y la estabilidad de la organización en su conjunto. La gestión de empleo abarca aspectos clave como la atracción y retención de talento, la promoción de un entorno laboral saludable y la planificación estratégica del desarrollo del personal así lo expresa Taruchaín (2021).

a. **Administración de personal.-** La administración de personal, también conocida como gestión de recursos humanos (RRHH) o gestión de capital humano, se refiere al conjunto de actividades y procesos destinados a reclutar, seleccionar, desarrollar, motivar, retener y gestionar eficientemente el recurso humano de una organización, nos indica Choctaya (2022).

- b. **Compromiso de los colaboradores.-** El compromiso de los colaboradores se refiere al nivel de dedicación, entusiasmo y conexión emocional que los empleados tienen con su trabajo, su equipo y la organización en general lo manifiesta Hernandez (2022).
- c. **Conocimiento y habilidades.-** El conocimiento y las habilidades son dos componentes fundamentales que influyen en la capacidad de una persona para desempeñar eficazmente sus funciones, ya sea en el ámbito profesional, académico u otro lo dice en su investigación Hernandez (2022).
- d. **Conocimiento de la misión y visión.-** El conocimiento de la misión y visión de una organización es fundamental para la alineación y el compromiso de los empleados. Estos elementos son componentes clave de la identidad organizacional y proporcionan una dirección clara y un propósito compartido nos indicó Ayala (2022).
- e. **Control de personal.-** El control de personal es esencial para garantizar un ambiente de trabajo eficiente, cumplir con las obligaciones legales y fomentar el desarrollo y el bienestar de los empleados. Sistemas y herramientas, como software de gestión de recursos humanos, a menudo se utilizan para facilitar y optimizar estos procesos nos expresó Ayala (2022).
- f. **Estructura organizacional.-** La estructura organizacional se refiere a la manera en que una organización organiza, coordina y distribuye las responsabilidades y autoridades entre sus miembros. Esta estructura establece cómo se toman las decisiones, cómo fluye la comunicación y cómo se distribuyen los recursos dentro de la entidad lo menciona Mestas (2018).
- g. **Estructura y organización.-** La estructura organizacional es un componente fundamental de la organización más amplia. Mientras que la estructura establece cómo se organiza y coordina el trabajo, la organización abarca todos los aspectos, incluyendo la cultura, los procesos y las prácticas que definen la entidad en su totalidad. Ambos

conceptos son esenciales para el éxito y la efectividad de una organización lo indica Mestas (2018).

**h. Estrategia de respuesta a los riesgos.** La estrategia de respuesta a los riesgos es un componente crucial de la gestión de riesgos en una organización. Implica la identificación proactiva, evaluación y gestión de posibles amenazas o eventos que podrían afectar adversamente los objetivos y las operaciones de la entidad lo confirma Chuquimia (2018).

**i. Información interna y externa.-** La información interna y externa son dos tipos fundamentales de datos que una organización utiliza para comprender su entorno, tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias una organización eficiente y efectiva utiliza tanto la información interna como la externa para comprender completamente su situación, tomar decisiones informadas y adaptarse a un entorno empresarial dinámico lo dijo Chuquimia (2018)

**j. Lineamientos para acciones de prevención y monitoreo.-** Los lineamientos para acciones de prevención y monitoreo son esenciales para gestionar riesgos, prevenir problemas y garantizar un entorno seguro y eficiente en una organización. Acciones de Prevención, y acciones de Monitoreo, la efectividad de estas acciones depende de la implementación coherente y la adaptación continua a medida que evolucionan los riesgos y las circunstancias. Además, es esencial fomentar una cultura organizacional que valore la prevención y el monitoreo como componentes fundamentales lo menciona Arucha (2019)

**k. Manuales y perfiles de puesto PEI,ROF,MOF,MAPRO.-**

- PEI - Plan Estratégico Institucional: Definición: El Plan Estratégico Institucional es un documento que establece los objetivos a largo plazo, la visión y la misión de una organización. Describe la dirección estratégica que la entidad seguirá para alcanzar sus metas.

## Contenido

- Visión y Misión.
- Objetivos Estratégicos.
- Estrategias y Metas a Largo Plazo.
- Indicadores de Desempeño.
- Acciones y Planes de Implementación.
- ROF - Reglamento de Organización y Funciones:

Definición: El Reglamento de Organización y Funciones establece la estructura organizativa de una entidad y define las funciones específicas de cada unidad o departamento. Es un documento clave para la gestión interna.

## Contenido :

- Estructura Organizativa.
- Descripción de Funciones y Responsabilidades de cada Área.
- Jerarquía y Cadenas de Mando.
- Procedimientos Internos.
- MOF - Manual de Organización y Funciones:

Definición: Similar al ROF, el Manual de Organización y Funciones detalla la estructura organizativa y las funciones de la entidad. Proporciona información más detallada sobre las responsabilidades y procesos internos.

## Contenido

- Descripción Detallada de Funciones de Cada Puesto.
- Procesos y Procedimientos Operativos.

- Responsabilidades y Autoridades de los Empleados.
- Diagramas de Flujo Organizativos.
- MAPRO - Manual de Procedimientos:

Definición: El Manual de Procedimientos documenta los procesos y procedimientos específicos de una organización. Detalla cómo se deben realizar las actividades diarias y contribuye a la estandarización de operaciones.

Contenido:

- Procedimientos para Actividades Específicas.
- Instrucciones Detalladas Paso a Paso.
- Formularios y Documentos Relacionados.
- Responsabilidades y Roles (Arucha 2019).

**I. Nivel de capacitación.-** el nivel de capacitación es un indicador crítico tanto a nivel individual como organizativo. Se relaciona con la preparación y la competencia para abordar desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno laboral en constante cambio (Chiavenato 2019).

**m. Nivel de desempeño.-** se refiere a la medida en que un individuo, equipo u organización cumple con los estándares de rendimiento establecidos para sus funciones o actividades. Es una evaluación de cómo se están llevando a cabo las tareas y responsabilidades en comparación con las expectativas y criterios predefinidos. Evaluar y gestionar el nivel de desempeño de manera efectiva es esencial para garantizar la eficiencia operativa, el logro de objetivos organizacionales y la satisfacción y desarrollo de los empleados (Chiavenato 2019).

**n. Políticas y procedimientos de información al personal para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.-** Las políticas y procedimientos de información

al personal son documentos fundamentales que guían a los empleados en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades (Ayala 2022).

**o. Procedimientos para la administración de riesgos** Los procedimientos para la administración de riesgos son pasos y acciones específicas que una organización sigue para identificar, evaluar, mitigar y monitorear los riesgos a los que está expuesta. La implementación exitosa de estos procedimientos ayuda a las organizaciones a anticipar y abordar proactivamente los riesgos, fortaleciendo su capacidad para adaptarse a un entorno empresarial dinámico (Chuquimia 2018).

**p. Procedimiento documentado para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias o mejoras.-** Un procedimiento documentado para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias o mejoras, es esencial para garantizar una respuesta estructurada y efectiva a situaciones identificadas en la organización los procedimiento proporciona un marco estructurado para gestionar hallazgos de manera efectiva, contribuyendo a la mejora continua y al fortalecimiento de la cultura de calidad en la organización así lo indica Chuquimia (2018).

**q. Reclutamiento de personal.-** El proceso de reclutamiento de personal es fundamental para atraer, evaluar y seleccionar a candidatos calificados que se ajusten a las necesidades y requisitos de una organización. Un proceso de reclutamiento bien planificado y ejecutado contribuye al éxito a largo plazo de la organización al garantizar la incorporación de talento calificado y compatible así lo dijo Chiavenato (2019).

**r. Registro de deficiencias reportadas.-** El registro de deficiencias reportadas es un componente esencial del sistema de gestión de calidad de una organización. Este registro de deficiencias reportadas proporciona una herramienta estructurada para gestionar y mejorar la calidad, contribuyendo a la eficacia y la mejora continua dentro de la organización lo menciona Morales (2019).

s. **Valores éticos.-** Los valores éticos son principios fundamentales que guían el comportamiento humano y la toma de decisiones en contextos personales, profesionales y sociales. Estos valores proporcionan una base para evaluar lo que es correcto o incorrecto no explico Chiavenato (2019).

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**H.G.** El control interno incide significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H.E.1.** El ambiente de control influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**H.E.2.** La actividad de control influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**H.E.3.** La evaluación de riesgo influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**H.E.4.** La información y comunicación influyen significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**H.E.5.** La supervisión influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022

## CAPÍTULO III

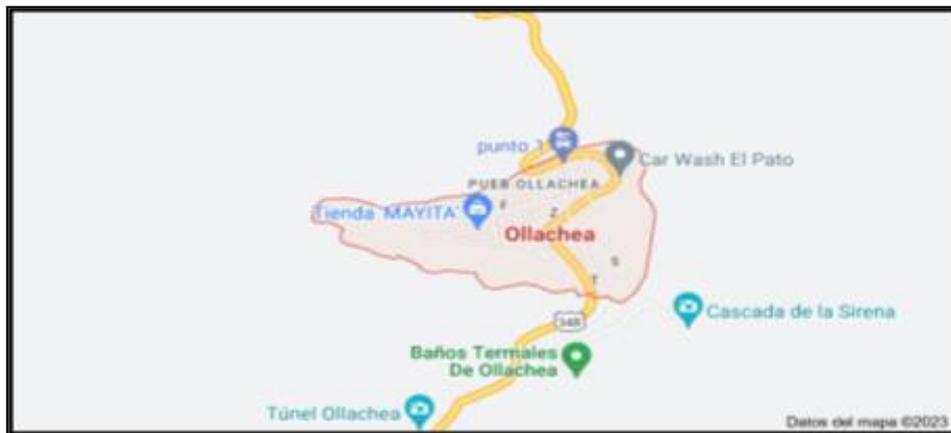
### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se desarrolló en el Centro de Salud de Ollachea.

#### UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Departamento : Puno  
Provincia : Carabaya  
Distrito : Ollachea



**Figura 01** Ubicación geográfica del Distrito de Ollachea- Carabaya-Puno

Fuente: Google Maps, noviembre de 2023



**Figura 02** Fotografía del Centro de Salud Ollachea- Carabaya - Puno.

Fuente: (Correo 2019).

El distrito de Ollachea, se encuentra en la ceja de la selva, y está ubicado en el norte de Macusani, capital de la Provincia de Carabaya, a 56.25 km.

Su posición geográfica es de 14° 15' 20" de latitud sur; 70° 27' 57" de longitud oeste de Greenwich nos informa Wikipedia (2022).

La única vía de acceso es terrestre desde Macusani por carretera asfaltada, está sobre la vía más importante que es la penetración a nuestra selva que inicia desde el distrito de San Gabán e Inambari para poder Existen medios de transporte directos desde la ciudad Juliaca - Macusani - Ollachea, el recorrido es de 312 km desde la ciudad de Juliaca dura 5 horas en transporte particular, en el recorrido de Macusani a Ollachea hay una distancia de 56.3 km con una duración de 1:15 hora, en transporte particular lo indica Wikipedia (2022).

### 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

#### 3.2.1. Población

La población del estudio de investigación se aplicó al total personal que labora en la institución, que viene a ser 35 colaboradores.

**Tabla 01:** Población del Centro de Salud de Ollachea.

Áreas de Administración	Número de Servidores
Médicos	4
Enfermeras	4
Odontólogos	3
Obstetras	4
Técnicos en Enfermería	6
Personal de Limpieza	2
Personal de Seguridad	3
Nutricionista	3
Biólogo	2
Digitador	2
Piloto de ambulancia	2
<b>Total</b>	<b>35</b>

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea.

### **3.2.2. Tamaño de la muestra**

La muestra fue representativa del total de la población, para calcular la muestra a analizar, se usó el método del muestreo probabilístico al azar

## **3.3. METODOS Y TECNICAS**

### **3.3.1. Tipo de investigación**

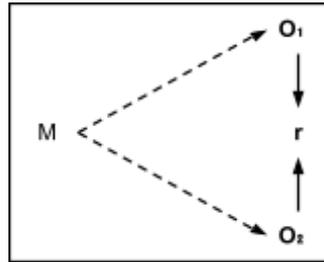
**Enfoque Cuantitativo:** Esta investigación reside en el enfoque cuantitativo ya que los datos que vamos a recabar pretendemos estandarizarlos y en lo posterior analizarlos, el enfoque expresa la necesidad de medir y estimar magnitudes, donde el proceso es secuencial y probatorio mediante pruebas estadísticas y el tipo de investigación básica la cual no se manipularon deliberadamente lo menciona Hernandez (2021).

### **3.3.2 Diseño de investigación**

#### **No experimental y transversal**

En cuanto al diseño, este es un estudio no experimental ya que no existe manipulación de las variables de estudio, es transversal, descriptivo y simplemente correlacional; Es descriptivo porque tiene como objetivo describir el fenómeno en un contexto definido, consiste en especificar las características y perfiles del objeto de estudio, es correlativo porque tiene como objetivo medir la existencia o grado de relación de las variables propuestas y es transversal porque estos datos se recogen en un único período de tiempo.

Simbología:



**Figura 03:** Diagrama del diseño correlacional

Fuente: Cisneros (2021)

**Donde:**

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la variable: fuentes de financiamiento

O<sub>2</sub> = Observación de la variable: desarrollo económico

r = Correlación entre variables

**3.3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos**

**Técnica encuesta.**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta. Encuesta que se recabó a través de preguntas cerradas con opciones de respuestas predeterminadas que se puede verificar en el Anexo N° 02 el mismo que corresponde a la variable independiente y para la variable dependiente se puede verificar en el Anexo 0 3

**Instrumento Cuestionario.**

El instrumento constó de dos cuestionarios los cuales fueron aplicados a los servidores del Centro de Salud de Ollachea, el cual se encuentra estructurado con interrogantes correspondientes a cada indicador y dimensión de las variables

- Anexo 2 variable independiente , la cual cuenta con 14 preguntas,
- Anexo 3 variable dependiente la cual cuenta con 12 preguntas.

Los instrumentos aplicados en la presente investigación fueron validados por un experto en estadística el cual se adiciona en el Anexo 04, así mismo se realizó la prueba de confiabilidad.

**Tabla 02:** Análisis de fiabilidad

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	26

FUENTE: Encuesta al personal del centro de salud ollachea.

ELABORADO: El ejecutor SPSS

El coeficiente de alfa de cronbach, se utiliza como medida de confiabilidad de los instrumentos, este debe ser al menos 0.70 para garantizar una consistencia interna adecuada en la escala utilizada, pero no debe superar 0.90, ya que valores más altos pueden indicar redundancia o duplicación.

Interpretándose según los resultados de acuerdo al valor obtenido 0.842 del instrumento, teniendo como referencia, La torre, (2022), según el rango obtenido de Alfa de Cronbach  $0,8 \leq a < 0,9$  la consistencia interna será determinada como Buena, deduciendo que los instrumentos para la investigación son confiables

#### **3.3.4. Técnicas de análisis de datos**

Para la ejecución del presente trabajo de investigación, dada la recolección de los datos su procesamiento se dio en una primera etapa a través de la característica descriptiva presentando tablas de distribución de frecuencias y figuras de barras, como segunda etapa se identificó la normalidad de datos a través la prueba de normalidad de Shapiro Wilk que se presenta en la tabla 0 11 pág. 52, toda vez que solo se contó con el análisis de 26 datos, y de esta manera se logró determinar que los datos no muestran normalidad

y se aplicó la prueba no paramétrica de correlación, siendo esta la de Rho de Spearman. Todo ello, con el propósito de validar las hipótesis planteadas que fueron procesadas mediante el paquete estadístico SPSS – v versión 26.

### **Técnica análisis descriptivo:**

#### **Análisis Descriptivo**

- **Tablas de frecuencia.** Las tablas de frecuencia se utilizan para resumir y visualizar la distribución de las respuestas de los encuestados en forma de frecuencias y porcentajes.
- **Gráficos.** Se hará uso de gráficos de barras , para una comprensión, análisis e interpretación con facilidad de los datos. Además se hará uso de gráficos circulares.

### 3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 03:** Identificación de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>CONTROL INTERNO</b>	Ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Misión Visión Valores</li> <li>❖ Estructura y organización</li> <li>❖ Manuales y perfiles de puesto PEI,ROF,MOF,MAPRO</li> </ul>
	Actividades de Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Procedimientos de autorización y aprobación de procesos y actividades documentados en normas internas.</li> </ul>
	Evaluación de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Procedimientos para la administración de riesgos</li> <li>❖ Estrategia de respuesta a los riesgos.</li> </ul>
	Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Políticas y procedimientos de información al personal para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.</li> </ul>
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Información interna y externa</li> <li>❖ Lineamientos para acciones de prevención y monitoreo</li> <li>❖ Registro de deficiencias reportadas</li> <li>❖ Procedimiento documentado para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias o mejoras</li> </ul>

<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Conocimiento de la mision y vision</li><li>❖ Nivel de desempeño</li></ul>
	Gestión del desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Estructura organizacional</li><li>❖ Compromiso de los colaboradores</li><li>❖ Conocimiento y habilidades</li></ul>
	Gestión de empleo	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Nivel de capacitación</li><li>❖ Reclutamiento de personal</li><li>❖ Administración de personal</li><li>❖ Control de personal</li></ul>

---

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

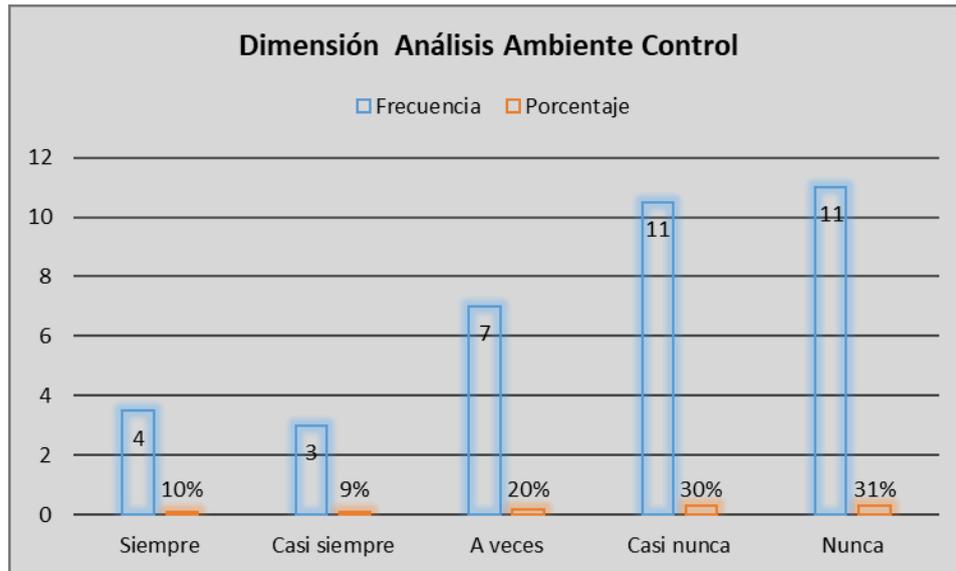
#### 4.1. ANÁLISIS POR OBJETIVOS

Este primer análisis descriptivo sobre el objetivo general comprende las diferentes dimensiones (Ambiente de control, Actividad de control, Evaluación de riesgo, Información & comunicación y Supervisión), y su incidencia en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud Ollachea del Distrito de Ollachea 2022.

**Tabla 04:** Análisis de Ambiente Control

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	10%
Casi siempre	3	9%
A veces	7	20%
Casi nunca	11	30%
Nunca	11	31%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 04:** Análisis de Ambiente Control

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

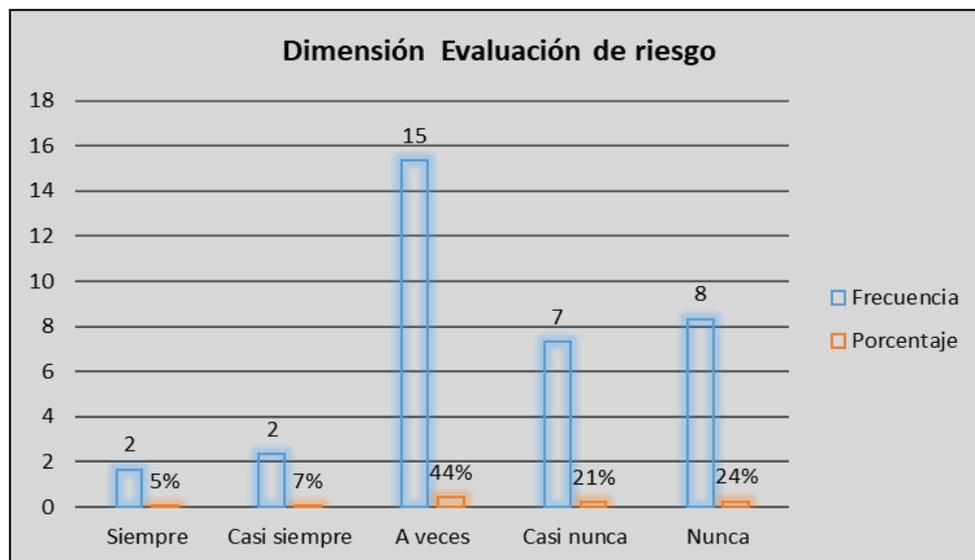
#### **Análisis e interpretación**

El análisis de la Tabla 0 03 y la Figura 0 04 revela un aspecto crucial en el control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el centro de salud Ollachea del distrito de Carabaya, particularmente en relación con el ambiente de control. Los datos muestran que un significativo 31% de los encuestados no tiene conocimiento sobre las normas, procesos, estructuras y los instrumentos de gestión esenciales (misión, visión, PEI, ROF, MOF, MAPRO), mientras que solo el 10% afirma tener conocimiento de los mismos, afectando negativamente la organización del trabajo y la gestión del desarrollo dentro del centro de salud puesto que un ambiente de control óptimo requiere que los funcionarios estén plenamente identificados con los objetivos institucionales, de tal manera que todos trabajen de manera integrada con el resto del personal.

**Tabla 05:** Análisis Evaluación de riesgos

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
Casi siempre	2	7%
A veces	15	44%
Casi nunca	7	21%
Nunca	8	24%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 05:** Análisis Evaluación de riesgos

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

### Análisis e interpretación

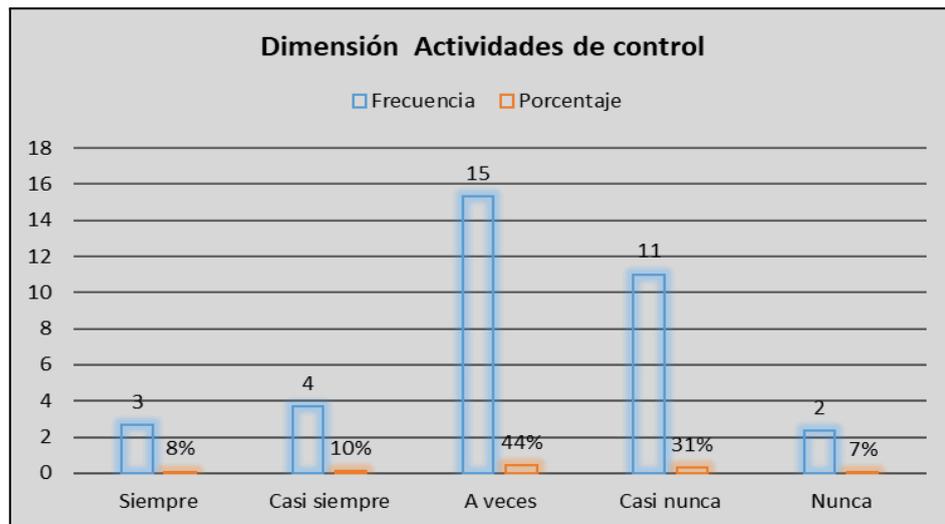
La revisión de la Tabla 0 04 y la Figura 0 05, que se enfocan en el análisis de la evaluación de riesgo y su impacto en la gestión de recursos humanos en el centro de salud Ollachea, en el distrito de Carabaya, revela hallazgos significativos. Los resultados indican que un 24% de los encuestados carece de conocimiento sobre los objetivos y procedimientos para la administración de riesgos, así como de las estrategias para

responder a estos riesgos. mientras que solo un 5% afirma tener un conocimiento completo de los mismos. Esta distribución del conocimiento afecta considerablemente la organización del trabajo y la gestión del desarrollo en el centro de salud.

**Tabla 06:** Análisis de actividades de control

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	8%
Casi siempre	4	10%
A veces	15	44%
Casi nunca	11	31%
Nunca	2	7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 06:** Análisis de Actividades de control

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

### Análisis e interpretación

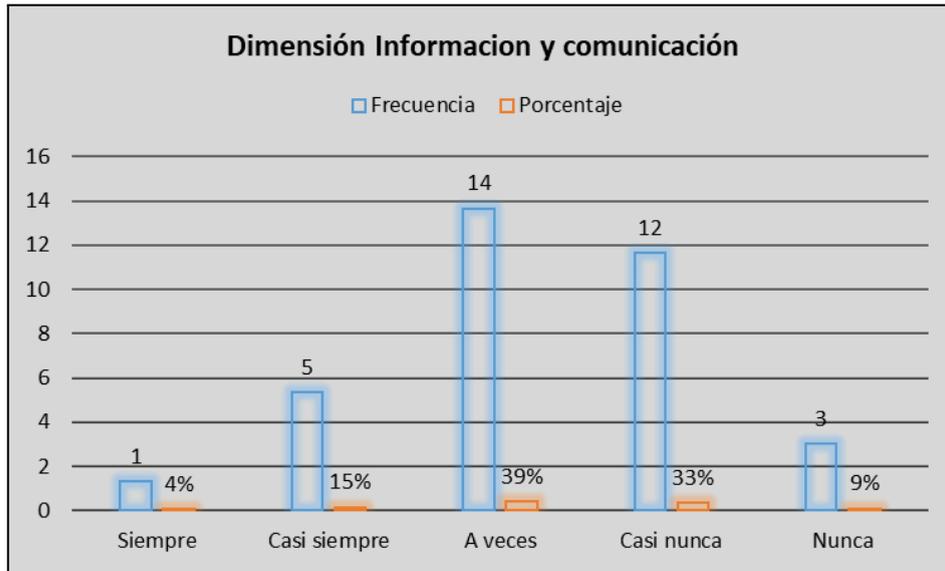
La revisión de la Tabla 0 05 y la Figura 0 06, que se enfocan en el análisis de Actividades de Control y su impacto en la gestión de recursos humanos en el centro de salud

Ollachea, en el distrito de Carabaya, donde revela que un 44% de los encuestados tiene un conocimiento medio sobre las políticas y procedimientos de autorización y aprobación de procesos y actividades que la entidad implementa para minimizar los riesgos que pueden obstaculizar el cumplimiento de sus objetivos. Por otra parte, un 7% muestra un conocimiento limitado en estos temas, mientras que apenas un 8% asegura tener una comprensión completa de estas actividades de control. Esta distribución del conocimiento sugiere la necesidad de fortalecer la comprensión y aplicación de estas políticas y procedimientos entre el personal para optimizar la gestión de recursos y reducir los riesgos en el centro de salud.

**Tabla 07:** Análisis de Información y Comunicación

<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	1	4%
Casi siempre	5	15%
A veces	14	39%
Casi nunca	12	33%
Nunca	3	9%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 07:** Analisis de Informacion y comunicacion

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

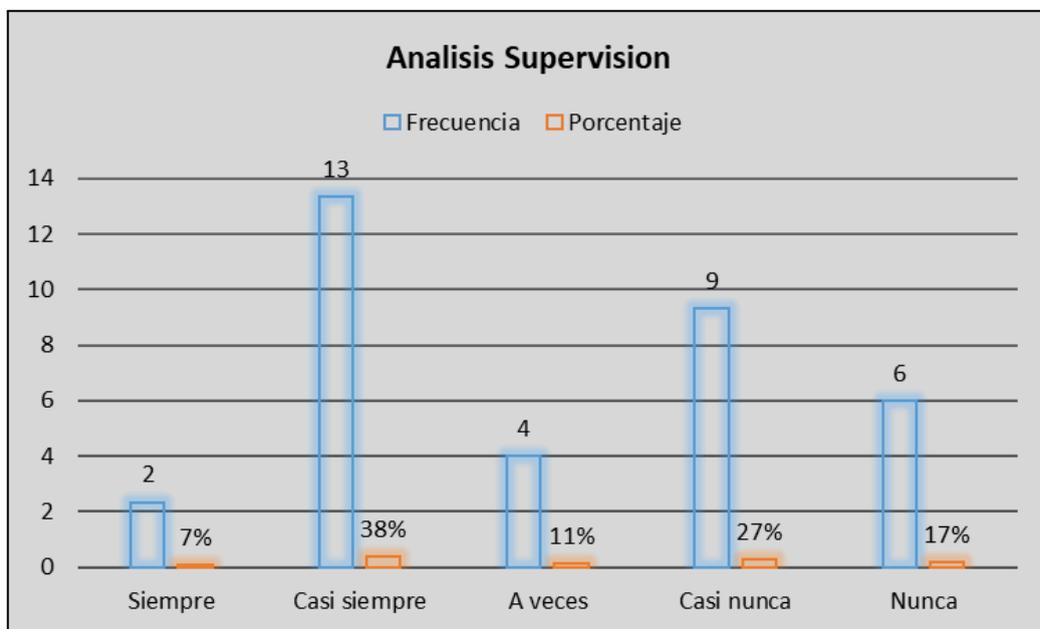
#### **Análisis e interpretación**

La revisión de la Tabla 0 06 y la Figura 0 07, que se enfocan en el análisis de Información y comunicación y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el centro de salud Ollachea, en el distrito de Carabaya, donde arroja resultados significativos. Los datos muestran que un 39% de los encuestados posee un conocimiento intermedio sobre las políticas y procedimientos relacionados con sus funciones y responsabilidades, así como sobre el manejo de información interna (tales como boletines, revistas, folletos informativos) y externa (información disponible en el portal web o el portal de transparencia del centro de salud). Estas fuentes de información son esenciales para el desarrollo eficaz de actividades dentro de la institución. Además, se destaca que un 9% de los encuestados tiene un conocimiento limitado sobre estos aspectos, mientras que sólo un 4% afirma tener una comprensión completa de las actividades relacionadas con información y comunicación.

**Tabla 08:** Análisis de Supervisión

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	7%
Casi siempre	13	38%
A veces	4	11%
Casi nunca	9	27%
Nunca	6	17%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 08:** Analisis de Supervisión

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

### Análisis e interpretación

El análisis de la Tabla 0 07 y la Figura 0 08, que se enfocan en el análisis de Supervisión y su impacto en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea, distrito de Carabaya, revela datos notables. Los resultados indican que un 38% de los encuestados afirma tener conocimiento frecuente sobre el conjunto de actividades de control integradas en los procesos y operaciones de supervisión, las cuales son esenciales para

la evaluación y mejora continua. Por otro lado, un 17% de los encuestados reconoce no tener conocimiento sobre estos aspectos, mientras que sólo un 7% asegura tener un conocimiento completo de las mismas. Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer la comprensión y aplicación de las prácticas de supervisión en el centro de salud, para garantizar la eficacia de los controles y el desarrollo de una cultura de mejora continua en la gestión de recursos humanos.

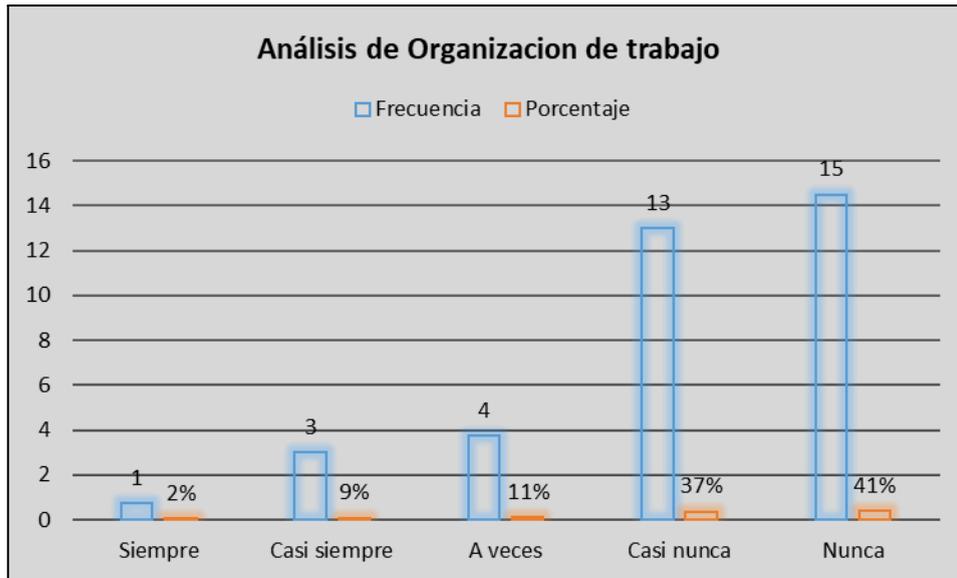
#### 4.2. ANÁLISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En este análisis descriptivo sobre los objetivos específicos comprende tres dimensiones (Organización del trabajo, Gestión del desarrollo, Gestión de empleo) y su incidencia en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud Ollachea del Distrito de Ollachea 2022.

**Tabla 09:** Analisis de Organización del Trabajo

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	2%
Casi siempre	3	9%
A veces	4	11%
Casi nunca	13	37%
Nunca	15	41%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 09:** Analisis de Organización de trabajo

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

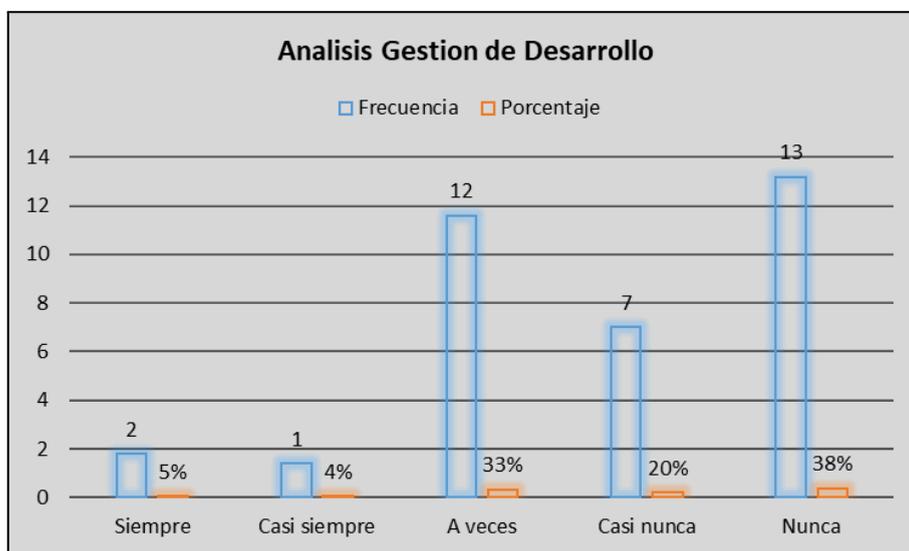
#### **Análisis e interpretación**

El análisis de la Tabla 0 08 y la Figura 0 09, centrados en la organización del trabajo, revela aspectos significativos. Los resultados muestran que un 41% de los encuestados percibe que las metas establecidas son poco claras o posiblemente inalcanzables, debido a la falta de recursos y apoyo necesario, impactando negativamente en su desempeño laboral. Además, se observa que las oportunidades de capacitación son escasas o insuficientes, lo que se refleja en el hecho de que solo un 2% de los encuestados tiene un entendimiento claro de sus funciones y las metas a alcanzar. considerando que el centro de salud carece de un proceso de planificación efectivo, así como de una estructura y coordinación laboral adecuadas. con estos resultados indican la necesidad de revisar y mejorar la definición de objetivos, la asignación de recursos, la capacitación del personal y los procesos de planificación para optimizar la organización y el desempeño en el trabajo.

**Tabla 10:** Análisis de Gestión de Desarrollo

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
Casi siempre	1	4%
A veces	12	33%
Casi nunca	7	20%
Nunca	13	38%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 10:** Análisis de Gestión de Desarrollo

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

### Análisis e interpretación

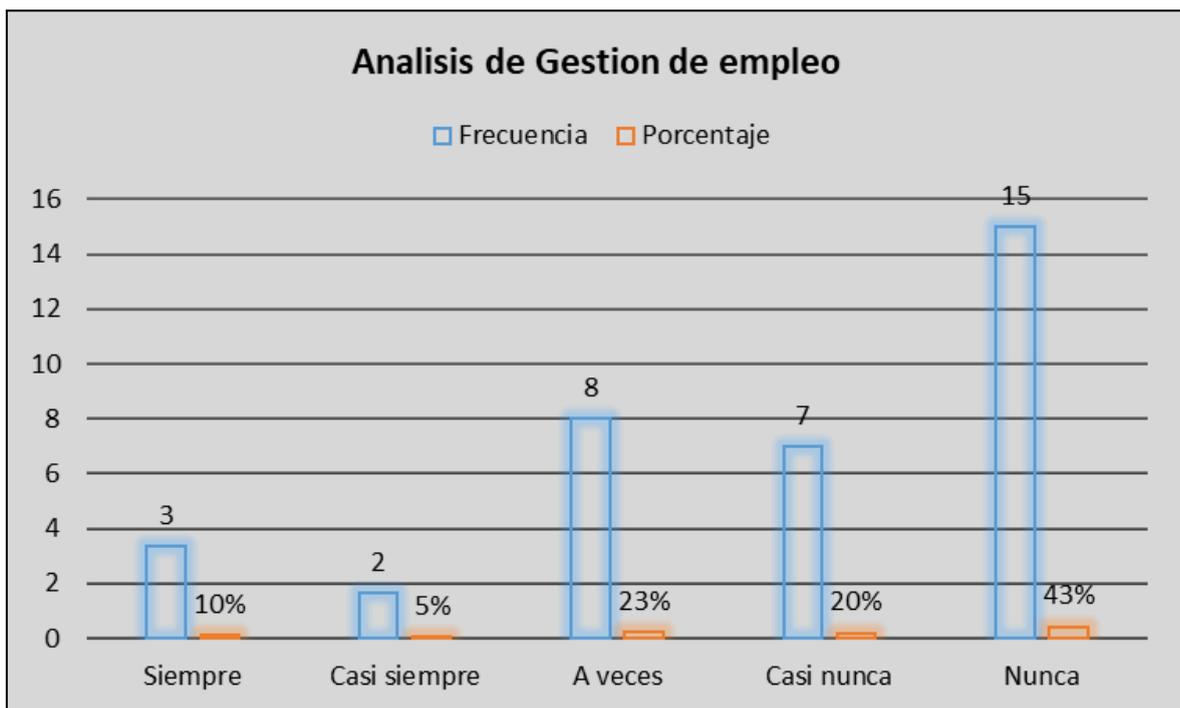
El análisis de la Tabla 0 09 y la Figura 0 10, centrados en la Gestión del desarrollo, revela aspectos significativos. Los resultados muestran que un 38% de los encuestados desconocen que se estén impartiendo capacitaciones para una adecuada calidad de trabajo y brindar un servicio adecuado a la población y se muestra que solo un 5 % de los trabajadores tienen acceso a estas capacitaciones y de esta manera entendemos que la

estructura organizacional y así podemos determinar el poco compromiso con la institución y la deficiencia en el servicio que se brinda en la institución.

**Tabla 11:** Análisis de Gestión de empleo

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	10%
Casi siempre	2	5%
A veces	8	23%
Casi nunca	7	20%
Nunca	15	43%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos procesados, encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea



**Figura 11:** Análisis de Gestión de Empleo

**Fuente:** Datos procesados encuesta al personal Centro de Salud de Ollachea

## **Análisis e interpretación**

El análisis de la Tabla 0 10 y la Figura 0 11, centrados en la Gestión de empleo , revela aspectos significativos. Los resultados muestran que un 43% de los encuestados no identifican claramente las diferentes necesidades de la institución, como es con el personal y los logros de objetivos de la institución y a su vez entendemos que carece de eficacia en el cumplimiento de de las normas en la aplicación del control interno en la institución de esta manera también entendemos que solo un 10% si identifican las necesidades del puesto de trabajo y definen que los requisitos en el reclutamiento del personal también con asegurar el logro de objetivos y por la cantidad de porcentaje podemos determinar la deficiencia que tenemos en la institución

## **4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

### **4.3.1. Prueba de normalidad**

Dentro de la metodología de investigación según Hernández Sampieri, se destaca la importancia de realizar la prueba de normalidad para verificar si los datos de una muestra siguen una distribución normal. Este procedimiento es crucial para identificar el tipo de análisis estadístico más apropiado según si los datos cumplen o no con la suposición de normalidad. Esto permite determinar si la contrastación de hipótesis será paramétrica o no paramétrica, Hernandez , (2021)

De acuerdo a lo que se menciona en la bibliografía se realiza un prueba de normalidad para así poder comprobar en los datos los grados de significancia a obtener así como la significancia y el tipo de hipótesis con el que contamos.

Para la prueba de normalidad se consideró la de Shapiro-Wilk, ya que, en cantidad los datos analizados son menores a 50.

**Tabla 12** Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
CONTROL INTERNO	0.129	35	0.149	0.977	35	0.646
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0.161	35	0.021	0.922	35	0.017

**Interpretación:** Según la Tabla 12 prueba de normalidad y teniendo como grados de libertad el valor de 35 el cual es < a 50 datos, para la muestra de investigación se toma la tabla Shapiro-Wilk , teniendo un grado de significancia para la variable control interno 0.646, de estos datos podemos notar que esta por encima , así mismo podemos observar que el grado de significancia para la variable de gestión de recursos humanos es 0.017, por lo que podemos indicar que tenemos datos paramétricos

#### 4.4. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

La interpretación del grado de correlación de Pearson se basa en las pautas propuestas por Cohen. Este enfoque se aplica en la relación entre dos variables, representadas como X e Y, aunque es válido para cualquier par de variables. La consideración se centra en el valor absoluto del coeficiente, lo que significa que la magnitud es evaluada sin considerar su signo, por lo que se puede indicar los valores de < 0.00 a < 0.10 como una correlación nula, a valores < 0.10 < 0.30 correlación débil, a valores de < 0.30 < 0.50 correlación moderada y a valores de < 0.50 a <1.0 correlación fuerte lo indica Centeno, (2022).

#### 4.4.1. Hipótesis general

##### Hipótesis nula:

El control interno no incide significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

##### Hipótesis alterna:

El control interno incide significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**Grado de Significancia: 0.01**

**Tabla 13:** Correlación de Pearson sobre la Hipótesis General

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>INDEPENDIENTE</b>	<b>DEPENDIENTE</b>
		<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>
<b>INDEPENDIENTE CONTROL INTERNO</b>	Correlación de Pearson	1	,839**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
<b>DEPENDIENTE GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Correlación de Pearson	,839**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 13, donde se presenta el grado de correlación  $r$  de Pearson en la hipótesis general, se puede verificar que existe un nivel de correlación de 0.839 entre la variable

independiente Control interno y la variable dependiente Gestión de recursos humanos con un grado de significancia de 0.000 de acuerdo a dichos resultados podemos rechazar la hipótesis nula ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual tiene un nivel de confianza del 99% , esto quiere decir que el control interno influye fuertemente y de forma positiva en la gestión de recursos humanos del Centro de salud del Distrito de Ollachea.

#### 4.4.2. Hipótesis específica 1

##### Hipótesis nula:

El ambiente de control no influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

##### Hipótesis alterna:

El ambiente de control influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**Grado de Significancia: 0.05**

**Tabla 14:** Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Especifica 1

<b>Correlaciones</b>			
		<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	
		<b>HUMANOS</b>	<b>AMB. CONTROL</b>
<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Correlación de Pearson	1	,520*
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
<b>AMB. CONTROL</b>	Correlación de Pearson	,520*	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la Tabla 14 donde se presenta el grado de correlación de Pearson en la hipótesis específica 1, se puede verificar que existe un nivel de correlación de 0.520 entre la variable dependiente Gestión de recursos humanos y la variable Ambiente control con un grado de significancia de 0.001 de acuerdo a dichos resultados podemos rechazar la hipótesis nula ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual tiene un nivel de confianza del 95% , esto quiere decir que el ambiente de control tiene una correlación positiva moderada en la gestión de recursos humanos del Centro de salud del Distrito de Ollachea, cabe recalcar que según los datos obtenidos muestran que un 31% de los encuestados no tiene conocimiento sobre las normas, procesos, estructuras y los instrumentos de gestión esenciales (misión, visión, PEI, ROF, MOF, MAPRO), mientras que solo el 10% afirma tener conocimiento de los mismos, afectando la organización del trabajo del centro de salud de Ollachea

#### **4.4.3. Hipótesis específica 2**

##### **Hipótesis nula**

La actividad de control no influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

##### **Hipótesis alterna:**

La actividad de control influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

##### **Grado de Significancia: 0.05**

**Tabla 15:** Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 2

		Correlaciones		
		GESTION DE RECURSOS HUMANOS		ACT.CONTROL
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Correlación de Pearson		1	,520*
	Sig. (unilateral)			,001
	N		35	35
ACT.CONTROL	Correlación de Pearson		,520*	1
	Sig. (unilateral)		,001	
	N		35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la Tabla 15 donde se presenta el grado de correlación de Pearson en la hipótesis específica 2, se puede verificar que existe un nivel de correlación de 0.520 entre la variable dependiente Gestión de recursos humanos y la variable Actividad de control con un grado de significancia de 0.001 de acuerdo a dichos resultados podemos rechazar la hipótesis nula ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual tiene un nivel de confianza del 95% , esto quiere decir que la actividad de control tiene una correlación positiva moderada en la gestión de recursos humanos del Centro de salud del Distrito de Ollachea

#### 4.4.4. Hipótesis específica 3

##### Hipótesis nula:

La evaluación de riesgo no influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**Hipótesis alterna:**

La evaluación de riesgo influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**Grado de Significancia: 0.05**

**Tabla 16:** Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 3

		<b>Correlaciones</b>		
		<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>EVA.RIESGOS</b>
<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Correlación de Pearson	de	1	,124
	Sig. (bilateral)			,043
	N		35	35
<b>EVA.RIESGOS</b>	Correlación de Pearson	de	,124	1
	Sig. (bilateral)		,043	
	N		35	n

De la Tabla 16 donde se presenta el grado de correlación de Pearson en la hipótesis específica 3, se puede verificar que existe un nivel de correlación de 0.124 entre la variable dependiente Gestión de recursos humanos y la variable Evaluación de riesgo con un grado de significancia de 0.043 de acuerdo a dichos resultados podemos rechazar la hipótesis nula ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir que la Evaluación de riesgo tiene una correlación positiva baja en la gestión de recursos humanos del Centro de salud del Distrito de Ollachea, Los resultados indican que un 24% de los encuestados carece de conocimiento sobre los objetivos y procedimientos para la administración de riesgos, así como de las

estrategias para responder a estos riesgos, mientras que solo un 5% afirma tener un conocimiento completo de los mismos, esta distribución del conocimiento afecta considerablemente la organización del trabajo y la gestión del desarrollo en el centro de salud.

#### 4.4.5. Hipótesis específica 4

##### Hipótesis nula:

La información y comunicación no influyen significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

##### Hipótesis alterna:

La información y comunicación influyen significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.

**Grado de Significancia: 0.05**

**Tabla 17:** Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 4

		Correlaciones	
		GESTION DE	
		RECURSOS HUMANOS	INF.COMUNICACIÓN
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Correlación de	1	,438**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,008
	N	35	35
INF.COMUNICACI ÓN	Correlación de	,438**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	35	35

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la Tabla 17 donde se presenta el grado de correlación de Pearson en la hipótesis específica 4, se puede verificar que existe un nivel de correlación de 0.438 entre la variable dependiente Gestión de recursos humanos y la variable Información y comunicación con un grado de significancia de 0.01 de acuerdo a dichos resultados podemos rechazar la hipótesis nula ya que el nivel de significancia es menor a 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual tiene un nivel de confianza del 95% , esto quiere decir que la Información y comunicación tiene una correlación positiva moderada en la gestión de recursos humanos del Centro de salud del Distrito de Ollachea, ya que un 9% de los encuestados tiene un conocimiento limitado sobre las actividades relacionadas con información y comunicación posee un conocimiento intermedio sobre las políticas y procedimientos relacionados con sus funciones y responsabilidades, así como sobre el manejo de información interna (tales como boletines, revistas, folletos informativos) y externa (información disponible en el portal web o el portal de transparencia del centro de salud). Estas fuentes de información son esenciales para el desarrollo eficaz de actividades dentro de la institución.

#### **4.4.6. Hipótesis específica 5**

##### **Hipótesis nula:**

La supervisión no influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022

##### **Hipótesis alterna:**

La supervisión influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022

##### **Grado de Significancia: 0.05**

**Tabla 18:** Correlación de Pearson sobre la Hipótesis Específica 5

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	
			<b>SUPERVISIÓN</b>
<b>GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>	Correlación de Pearson	1	,473**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	35	35
<b>SUPERVISIÓN N</b>	Correlación de Pearson	,473**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De la Tabla 18 donde se presenta el grado de correlación de Pearson en la hipótesis específica 5, se puede verificar que existe un nivel de correlación de 0.473 entre la variable dependiente Gestión de recursos humanos y la variable Supervisión con un grado de significancia de 0.004 de acuerdo a dichos resultados podemos rechazar la hipótesis nula ya que el nivel de significancia es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual tiene un nivel de confianza del 95% , esto quiere decir que la supervisión tiene una correlación positiva moderada en la gestión de recursos humanos del Centro de salud del Distrito de Ollachea, Los resultados indican que un 7% de los encuestados afirma tener conocimiento sobre el conjunto de actividades de control integradas en los procesos y operaciones de supervisión, las cuales son esenciales para la evaluación y mejora continua.

## 4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### Respecto al objetivo general

En el actual estudio tuvo como finalidad determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022, según los hallazgos en la actual investigación se pudo cerciorarse que si existe una alta correlación entre el control interno y la gestión de recursos humanos la cual es fundamental para fortalecer el desarrollo institucional Donde Centeno (2022) concluyó que la incidencia entre sus variables de gestión de talento humano y el desempeño laboral, es un factor determinante para un óptimo desenvolvimiento laboral e institucional. De acuerdo al objetivo general planteado se analizó la incidencia en sus variables, Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en la empresa Taypikala Hotel Lago S.A.C. 2021, de la misma manera se tiene un resultado casi similar donde se puede expresar que nuestra fuerza laboral es muy necesaria para el cumplimiento de metas y necesariamente se debería de capacitar periódicamente al personal y la conclusión, que la variable gestión del talento humano es un factor determinante y positivo para el buen desempeño laboral. con la contrastación de hipótesis se llega a que son correlativos entre las variables mencionadas. Los trabajadores expresaron que se ha venido realizando adecuadamente la gestión del talento humano en un 40.31 %, y el desempeño laboral un 39.45 % manifestaron que casi siempre están satisfechos o están de acuerdo con el desempeño laboral, por lo que la incidencia de la gestión del talento humano es positiva en el desempeño laboral.

En relación al primer objetivo que se busca determinar la influencia del ambiente control en la gestión de recursos humanos del centro de salud ollachea donde los resultados coinciden con el estudio de Centeno (2022) que el ambiente control si contribuye favorablemente en el desempeño de la organización y es primordial el conocimiento de la

estructura organizacional valores conductas y reglas apropiadas que contribuyen al fortalecimiento del de políticas y procedimientos de control interno.

En relación al segundo objetivo específico determinar la influencia de la actividad de control en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea. donde la investigación de Borda (2022) donde tiene un parentesco en los objetivos obtenidos por el investigador donde determina que la actividad de control es influyó significativamente en los procedimientos de procesos administrativos documentados por la institución y se entiende que esta herramienta nos ayuda a asegurar que se materialicen las instrucciones de quienes tienen a cargo la dirección de una organización además que contribuyen a garantizar que se tomen las medidas necesarias para controlar o mitigar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la institución

En relación al tercer objetivo específico determinar la influencia de la evaluación de riesgos en la gestión de recursos humanos del centro de salud ollachea y que el estudio de Mestas (2018) coincide en la importancia de la evaluación de riesgos para una mejor administración de la institución y sus actividades directas donde se desarrollarán mejor las estrategias de respuesta a los riesgos, eventos negativos que afecten el cumplimiento de objetivos institucionales, es de suma importancia identificar los cambios que pudieran impactar en el sistema de control interno además que se debe evaluar la probabilidad de malversación de fondos.

En relación al cuarto objetivo específico conocer la influencia de la información y comunicación en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea y se tiene una relación parecida con la investigación Taruchaín (2021) donde las políticas de información y comunicación tienen una relación influyente para la administración de la comunicación tanto con el personal como con la sociedad y que una mala comunicación en la institución es determinante para obtener resultados positivos tanto en el manejo de

la institución entre el personal como en con la población que favorece la atención a los usuarios

En relación al quinto objetivo específico determinar la influencia de la supervisión en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea enmarcan una relación semejante con la investigación Trujillo (2018) donde identifica que los lineamientos para las acciones preventivas sus necesarias tanto como el registro de deficiencias sean reportadas tanto por las deficientes como las favorables para un mejor manejo de los incidentes.

## CONCLUSIONES

En los que respecta al objetivo general, determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea siendo el valor de Pearson = 0.839 que existe una correlación positiva muy alta lo que implica una relación directa entre la dimensión de ambiente control y gestión de recursos humanos, así mismo respecto la significancia con  $p=.001$  por ser menor a 0.05, se determina que sí es significativo entre dimensión de ambiente control y la gestión de recursos humanos en el centro de salud ollachea del distrito de ollachea 2022 mediante la prueba de (correlación Pearson).

**PRIMERA** : En los que respecta al primer objetivo específico, sobre determinar la incidencia del ambiente control en la control interno en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea El valor estadístico de r Pearson es de =,520 además esta correlación es positiva moderada por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de de estudio hay una correlación positiva moderada entre la variable independiente control interno y la variable gestión de recursos humanos por que el valor sig (bilateral) es  $p=,001$  que se encuentra entre lo requerido.y nos indica que nuestra dimensión de ambiente control está relacionada con los indicadores que son los valores éticos el conocimiento de la estructura organizacional de la institución y de los manuales y perfiles de puesto y conocimiento del PEI ROF MOF MAPRO y para sustentar por qué nuestros datos nos refieren a moderado nos basamos a las encuestas realizadas en la institución que en un mayor porcentaje de los colaboradores desconoce

los procesos o pasos que se deben de seguir para un adecuado manejo de la información y orientación al usuario y es fundamental el conocimiento de los manuales.

**SEGUNDA:** Para determinar la influencia de la actividad de control en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea 2022. los resultados del estudio aplicado a los colaboradores de la institución revelan que un 31% desconocen los procedimientos y procesos de las actividades documentadas en normas internas que tiene la institución esto por la evidencia de falta de capacitación y comunicación entre el personal esto se fomenta por su variado horario de trabajo y muchos de los trabajadores sólo realizan los trabajos por acto de presencia y el cumplimiento de sus horarios.

**TERCERA:** En lo que respecta al tercer objetivo de determinar la influencia de la evaluación de riesgos, en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea 2022, según los resultados se entiende que un 44% conoce a medias los procedimientos para la administración de riesgos y conocen muy poco de estrategias de respuesta a los riesgos y en la escala de  $p = 0.043$  que determina el nivel de confianza de un 95% estos resultados nos hace entender el poco conocimiento de los riesgos y su evaluación nos pone en una situación dudosa para realizar una respuesta acertada

**CUARTA:** Respecto a cuarto objetivo determinar la influencia de la información y comunicación en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea 2022, respecto a los resultados verificamos que el 39% de colaboradores no usan adecuadamente las herramientas de comunicación esto tanto interna como externamente y esto se evidencia en el bajo alcance de metas propuestas por la institución también se evidencia ya que la institución no cuenta con una página web donde se podría informar de las campañas de salud donde ellos realizan diferentes atenciones a la población en las distintas áreas que ofrece el establecimiento

**QUINTA:** Respecto al quinto objetivo determinar la influencia de supervisión en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea 2022, donde se obtuvo el resultado que un 38% conoce regularmente y también tenemos un 27% que conoce esta parte que es el tema de seguridad nos evidencia que en esta dimensión de supervisión y viendo nuestro indicadores que viene a ser lineamientos para acciones de prevención y monitoreo también llevar un adecuado registro de deficiencias reportadas los procedimientos documentarios para el manejo de hallazgos y sean deficiencias o mejoras de la institución.

## RECOMENDACIONES

### PRIMERA

En la investigación evidenciamos el desconocimientos de la estructura organizacional y perfiles de puesto y un nivel precario conocimiento de los manuales como son el PEI ROF MOF MAPRO, viendo estas deficiencias recomendamos poner énfasis en la aplicación de capacitaciones al personal y de esta manera fomentar el crecimiento institucional.

### SEGUNDA

Se recomienda realizar charlas motivacionales periódicas con enfoques actualizados, en donde sea fundamental el tema de gestión de recursos humanos y no solo vean temas relacionados con la salud y de esta forma se conseguirá que los trabajadores del centro de salud tengan conocimiento sobre el control interno y la gestión de recursos humanos, todo esto con la finalidad de conseguir un buen ambiente laboral y desarrollo continuo de sus actividades cotidianas y tener un buen desempeño laboral.

### TERCERA

Se recomienda evaluar trimestralmente a todos los colaboradores del puesto de salud para así ver si el personal está captando y poniendo en práctica las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores del centro de salud de Ollachea y de esta forma tener una mejor evaluación y compromiso de parte del personal y la alta directiva. donde

verificaremos que si se está realizando las respectivas evaluación de riesgo y aplicando estrategias para poder mitigar las deficiencias

#### **CUARTA**

Se evidencia escasa información de parte de la institución para la cual se recomienda aperturar primero la información externa mediante páginas de internet o afiches que mejoren la imagen de la institución a su vez se le recomienda tener reuniones frecuentes con el personal con la finalidad de mejorar la comunicación interna y esto motive al personal en estar mas activo en las actividades que se realicen en la institución

#### **QUINTA**

Se sugiere a la alta dirección el seguimiento del plan anual seguido la evaluación anual de la implementación del sistema de control interno para verificar el grado de madurez y de esta manera verificar la problemática

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022.*
- Arucha. (2019). *Control Interno COSO ERM para el área de Recursos Humanos.*
- Ayala. (2022). *LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:*
- Borda. (2022). *Luis Mamani.*
- Borrero. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Cacsire. (2019). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA REGIÓN PUNO.*  
Recuperado de [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10930/Gladys\\_Irene\\_Cacsire\\_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10930/Gladys_Irene_Cacsire_Grimaldos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Centeno. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA TAYPIKALA HOTEL LAGO S.A.C. DE LA CIUDAD DE PUNO - CHUCUITO, 2021.* Recuperado de [http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/421/Erika\\_CENTENO\\_CLARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/421/Erika_CENTENO_CLARES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato. (2019). *Gestión del talento humano.*
- Choctaya. (2022). *“EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE GASTO DE FUENTE DE FINANCIAMIENTO RECURSOS ORDINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AZÁNGARO PERIODOS 2017 – 2018”.* universidad nacional del altiplano Puno, Puno.

- Chuquimia. (s. f.). *AUDITORÍA OPERATIVA AL PROCESO DE TITULACIÓN BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO DIRIGIDO EN LA CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS, GESTIÓN 2018*. (2018).
- Cisneros-Santos, G., Lavado-Meza, C. del R., Estacio-Laguna, R., y Carhuallanqui-Berrocal, E. (2021). El jengibre y su relación con el comercio exterior en la economía peruana 2010—2019. *Investigación Valdizana*, 15(3), 137-144.
- Correo. (2019). Redacción Diario Correo. Recuperado 30 de agosto de 2023, de Correo website: <https://diariocorreo.pe/autor/redaccion-diariocorreo/>
- Espinoza. (2020). “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú – Interbank Chimbote 2020*”. chimbote.
- Hernandez. (2021). *PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO*.
- Hernandez. (2022). *LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:*
- Huarachi Mamani, M., y Tamayo Caballero, C. (2017). *Análisis del desarrollo y gestión de los Recursos Humanos en la Red Funcional Integrada de Servicios de Salud Corea del Municipio de El Alto-Bolivia 2017* (Thesis). Recuperado de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/14839>
- Jara. (2019). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*.
- La torre. (2022). *Gestión del Talento Humano y Relación con Desempeño Laboral del Personal de Salud del Centro Materno Infantil, Lima – 2021*.
- Mamani. (2022). “*EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL*”

*DE PUNO, PERIODO 2020 -2021”.*

- Mestas. (2018). *EL CONTROL INTERNO Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DEL PERU: CASO EMPRESA “SELECON GLOBAL S.A.C.”- LIMA, 2017.* Recuperado de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/4089/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_MESTAS\\_CCAMA\\_GLENIS\\_MARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/4089/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_MESTAS_CCAMA_GLENIS_MARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales. (2019). Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia,. Recuperado 7 de septiembre de 2023, de [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/2845/Yeisned\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/2845/Yeisned_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales-Parada, F., Höllander-Sanhueza, R., y Varela-Castro, C. (2019). Análisis comparativo de la divulgación corporativa en sitios web en una muestra de empresas cotizadas del mercado peruano y chileno. *Contabilidad y Negocios*, 14(27), 6-21.
- Osores, D. V., y Joaquin, J. (s. f.). *LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:*
- Ramírez. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Salazar. (2019). *El nivel de desempeño del talento humano a partir de la aplicación del control interno en la Universidad Técnica de Manabí.*
- Tapia. (2021). *“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CENTRO DE PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS PANIFICADORA Y CONFITERÍA DE LA UNA – PUNO, PERIODO 2019”.* Puno.
- Taruchaín. (2021). *Gestión del talento humano en el contexto del impacto social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el cantón Ambato, Ecuador.*

Ecuador. Recuperado de  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1783>

Trujillo. (2018). *INFLUENCIA DE CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUAMANOS EN LA EMPRESA COMERCIAL MISTR. S.A, HUARAZ* - 2018. Recuperado de  
[https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28462/CONTROL\\_INTERNO\\_GESTION\\_TRUJILLO\\_FERNANDEZ\\_DAVID\\_ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28462/CONTROL_INTERNO_GESTION_TRUJILLO_FERNANDEZ_DAVID_ANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vera, F. (2022). *El control interno en el área contable y su relación con la eficiencia de las operaciones financieras empresa Expair Cargo Ecuador Cia.Ltda.*

Wikipedia, O. (2022). Carabaya—Ollachea. Recuperado 23 de agosto de 2023, de Wikipedia, la enciclopedia libre website:  
[https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Distrito\\_de\\_Ollachea&oldid=146255065#Ubicaci%C3%B3n](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Distrito_de_Ollachea&oldid=146255065#Ubicaci%C3%B3n)

## ANEXOS

**Anexo 01: El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del centro de salud Ollachea, del distrito de OLLACHEA Carabaya Puno 2022.**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variab es	Dimens es	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?	Determinar la incidencia del control interno en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.	El control interno incide significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.	<b>Variab e indepe ndient e (X)</b>  Control interno	Ambiente de control  Evaluación de riesgo  Actividades de control  Información y comunicació n  Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valores éticos</li> <li>Estructura y organización</li> <li>Manuales y perfiles de puesto PEI,ROF,MOF,MAPRO</li> <li>Procedimientos para la administración de riesgos</li> <li>Estrategia de respuesta a los riesgos.</li> <li>Procedimientos de autorización y aprobación de procesos y actividades documentados en normas internas.</li> <li>Políticas y procedimientos de información al personal para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.</li> <li>Información interna y externa</li> <li>Lineamientos para acciones de prevención y monitoreo</li> <li>Registro de deficiencias reportadas</li> <li>Procedimiento documentado para el manejo de hallazgos, ya sean deficiencias o mejoras</li> </ul>	<p>enfoque cuantitativo</p> <p>TIPO: investigación aplicada básica</p> <p>NIVEL: DISEÑO: experimental y correlacional</p> <p>MÉTODO: cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN: 35</p> <p>MUESTRA: aleatoria</p> <p>medicina pediatría odontología obstetricia enfermería</p> <p>TÉCNICAS: recolección de datos encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS: cuestionario</p>

<p>¿Cómo influye el ambiente de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?</p>	<p>Determinar la influencia del ambiente de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p>El ambiente de control influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p><b>Variab e depen diente (Y)</b></p>	<p>Organizació n del trabajo</p> <p>Gestión del desarrollo</p> <p>Gestión de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimiento de la misión y visión</li> <li>● Nivel de desempeño</li> <li>● Estructura organizacional</li> <li>● Compromiso de los colaboradores</li> <li>● Conocimiento y habilidades</li> <li>● Nivel de capacitación</li> <li>● Reclutamiento de personal</li> <li>● Administración de personal</li> <li>● Control de personal</li> </ul>
<p>¿Cómo influye la actividad de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la actividad de control en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p>La actividad de control influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p>Gestió n de recurso s human os</p>		
<p>¿Cómo influye la evaluación de riesgo en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la evaluación de riesgo en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p>La evaluación de riesgo influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>			
<p>¿Cómo influyen la información y comunicación en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la información y comunicación en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p>La información influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>			
<p>¿Cómo influye la supervisión en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la supervisión en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>	<p>La supervisión influye significativamente en la gestión de recursos humanos del Centro de Salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno 2022.</p>			

## Anexo 02 : Cuestionario de investigación

### PRESENTACIÓN

Estimado, a continuación, se aplicará el siguiente cuestionario, el cual pretende recoger información así mismo evaluar el control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos del centro de salud ollachea.

**INSTRUCCIONES** Lea atentamente y marque con una (X) en la casilla correspondiente según su criterio:

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

0	VARIABLE INDEPENDIENTE : CONTROL INTERNO	Respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente de control</b>						
1	¿Conoce usted la misión y visión del centro de salud ollachea?			X		
2	¿El centro de salud ollachea evalúa el logro para medir el rendimiento del personal ?					
<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación de riesgos</b>						
3	¿En la institución se cuenta con un procedimiento para la administración de riesgos ?					
4	¿Usted conoce sobre el proceso de sistema de control interno?					
5	¿Usted considera que el personal que ocupa un cargo en la entidad, cumple con el perfil del puesto?					
<b>DIMENSIÓN 3: Actividades de control</b>						
6	¿Consideras que en la institución existe reconocimiento por los resultados alcanzados?					
7	¿Existe una oportunidad asertiva con su jefe y compañeros de área?					
8	¿Considera Ud que se cuenta con directivas internas para el control de operaciones?					
<b>DIMENSIÓN 4: información y comunicación</b>						

9	¿Considera Ud que se cuenta con un manual de procedimientos adecuado?								
10	¿Considera Ud que se cuenta con directivas internas para el control de operaciones?								
11	¿Usted conoce los documentos normativos de gestión institucional? (MOF, ROF, CAP, ORGANIGRAMA)?								
<b>DIMENSIÓN 5: supervisión</b>									
12	¿Recibe apoyo por parte de su jefe ante las dificultades que se le presentan en su desempeño en forma oportuna?								
13	¿Existe un registro de deficiencias reportadas por el personal?								
14	¿La alta dirección utiliza la información del Sistema de Control Interno para tomar decisiones?								

### Anexo 03: Cuestionario de investigación

## PRESENTACIÓN

Estimado, a continuación, se aplicará el siguiente cuestionario, el cual pretende recoger información así mismo evaluar la Influencia de la auditoría operativa en la gestión de recursos humanos en el Centro de salud del Distrito de Ollachea Carabaya Puno

## INSTRUCCIONES

Lea atentamente y marque con una (X) en la casilla correspondiente según su criterio:

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

0	VARIABLE DEPENDIENTE : Recursos Humanos	Respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: organización del trabajo</b>						
1	¿Consideras que se logran las metas establecidas en su puesto de trabajo?					
2	¿Considera que la identificación de las funciones influyen de manera sustancial hacia el logro de sus metas?					
3	¿Considera que la capacitación efectuada por la institución le permite ser proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado?					
4	¿Consideras que se cumplen las normas y procedimientos de las funciones establecidos por la institución?					
<b>DIMENSIÓN 2: gestión de desarrollo</b>						
5	¿La institución facilita las capacitaciones y competencias del personal para la adecuada calidad de los servicios (internos y externos)?					

6	¿La institución se compromete el desarrollo de capacidades del personal para consolidar la eficiencia?					
7	¿La institución promueve la gestión del conocimiento que fortalezca las habilidades, el intercambio de información y experiencias del personal ?					
8	¿Considera que la institución realiza una retroalimentación para reforzar sus competencias?					
9	¿Considera que refleja en su trabajo el uso de sus conocimientos de experiencia laboral?					
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de empleo</b>						
10	¿La institución identifica las necesidades del puesto de trabajo y define los requisitos en el reclutamiento del personal?					
11	¿La institución coordina eficientemente los esfuerzos individuales del personal, para asegurar el logro de objetivos?					
12	¿La institución cumple con las normas vigentes, para el control de asistencia, procesos disciplinarios y sanciones?					

**Anexo 04: Juicio de experto**

	Manual de Presentación de Proyecto de Investigación e Informe Final	COD. DE DOC. MAN. COD .OF. DI	VERSIÓN: 2.0	PÁGINA 52
---	---	-------------------------------	--------------	-----------

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Roscel Bernedo Luis Albarth*
- 1.2 Grado académico: *Mg. en contabilidad y finanzas*
- 1.3 Título de la Investigación: *El capital humano y su incidencia en la gestión de recursos humanos del centro de salud docente del distrito de Ate*
- 1.4 Denominación del instrumento: *encuesta febrero, 2021*  
*Cuestionario de Investigador*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0	1	2	3	4
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables medibles.			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.			X		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.			X		
<b>SUB TOTAL</b>				12	12	
<b>TOTAL</b>		24				

REVISADO POR: V*B*	APROBADO POR: V*B*	FECHA DE APROBACIÓN: 31 de agosto del 2021
Prohibida su reproducción sin autorización del Director de la Unidad de Calidad y Acreditación		



## Anexo 05: Constancia



Figura 13: constancia emitida por el jefe del centro de salud ollachea

Anexo 0 6: Base de Datos

Variable 1: Control Interno														Variable 2: Recursos humanos												
0	Preguntas													Preguntas												
	Am bie nte con trol		Evalua ción de riesgo			Activi dad de contro l			Inform ación y comu nicaci ón			super visión			Organiza ción de trabajo				Gestión de desarrollo					Gestión de empleo		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	4	3	2	4	3	3	5	3	1	2	4	1	1	4	5	4	2	3	2	4	3	5	2	3	3
2	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5
3	4	2	5	3	5	3	4	3	3	5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	5	5	5
4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4
5	3	5	3	5	3	4	5	1	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5
6	5	4	3	5	5	3	4	4	4	2	4	5	1	2	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5
7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3
8	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5
9	2	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	2	2	4	4	5	2	3	3	5	3	3	5	3	5
10	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5
11	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	2	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5

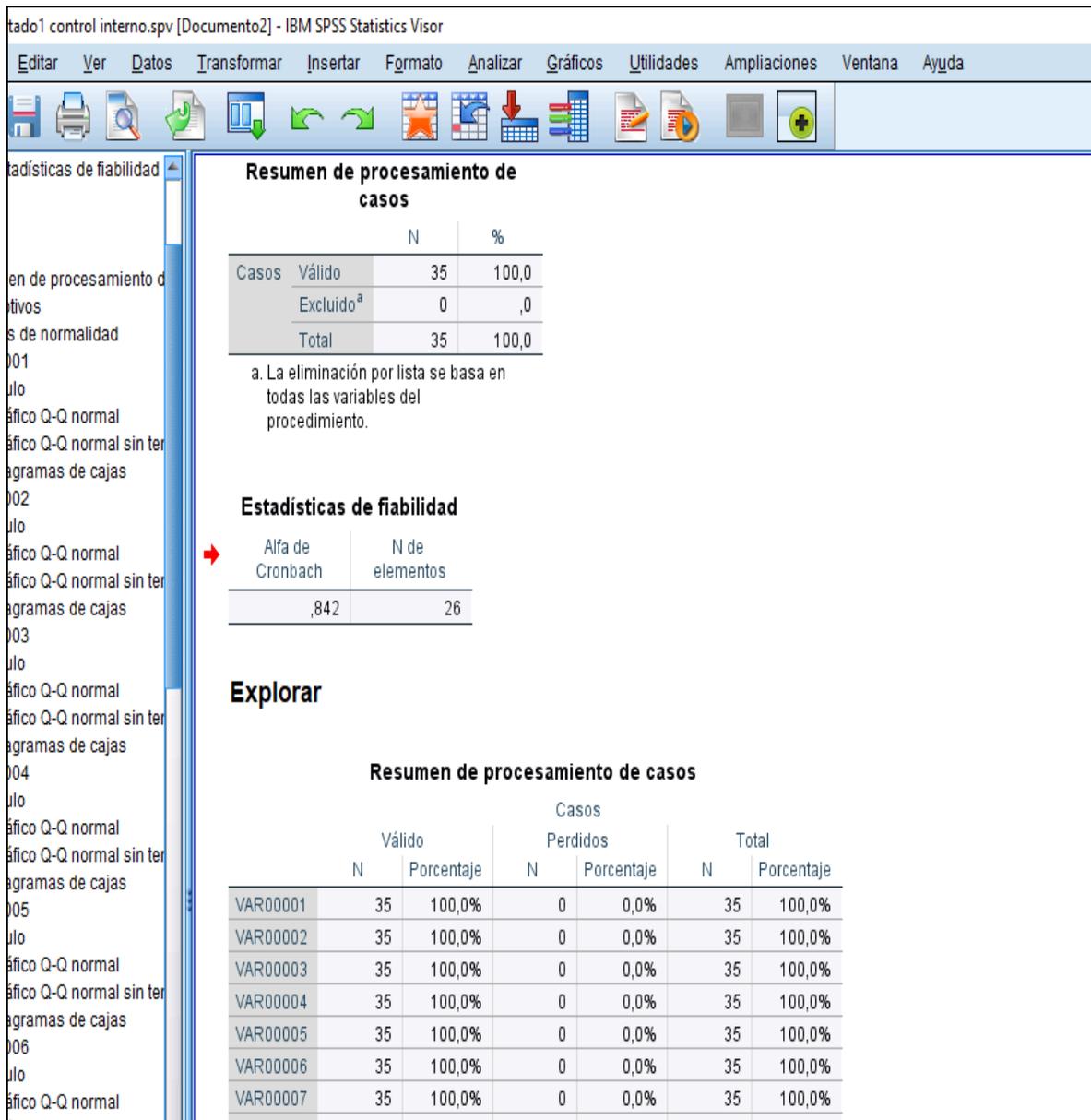
1	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4
2																										
1	3	4	4	5	4	2	4	2	4	3	5	2	2	5	5	4	1	3	5	5	4	4	5	5	4	3
3																										
1	5	5	2	5	2	3	4	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5
4																										
1	3	5	1	5	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	4	5	5	4	5	2	5	3	3	5	3	3
5																										
1	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	4	4
6																										
1	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	5	2	3	3	2	3	3	5	3	5
7																										
1	5	1	1	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5
8																										
1	1	4	4	3	5	3	4	3	3	5	2	3	2	4	5	5	5	4	3	4	4	3	1	3	5	5
9																										
2	5	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5
0																										
2	3	5	3	5	4	3	4	5	2	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5
1																										
2	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	1	2	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5
2																										
2	1	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	4	3	3	5	3	5	5
3																										
2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4
4																										
2	5	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	1	2	2	1	1	5	2	4	5	2	5	3	2	3	2
5																										

2 6	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	1	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
2 7	5	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	1	4	5	5	
2 8	5	2	4	3	2	2	4	3	3	5	4	5	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	4	
2 9	3	4	4	5	1	5	4	2	4	1	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4
3 0	4	4	3	1	2	3	4	2	4	2	4	5	1	2	4	2	2	4	5	3	5	3	5	3	5	5	
3 1	5	4	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	5	2	4	4	5	4	2	4	3	3	5	4	5	5	
3 2	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	
3 3	5	4	3	2	4	3	3	5	3	3	2	4	3	3	5	2	5	5	3	2	5	3	5	2	5	5	
3 4	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
3 5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	2	2	3	2	4	4	4	5	5	3	4	4	3	1	5	4	5	

N°	Variable 1: Control Interno														Variable 2: Recursos humanos													
	Preguntas														Preguntas													
	Ambiente control		Evaluacion de riesgo			Actividad de control			Informacion y comunicacion			supervision			Organización de trabajo				Gestion de desarrollo					Gestion de empleo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
6	1	2	4	3	2	4	3	3	5	3	1	2	4	1	1	4	5	4	2	3	2	4	3	5	2	3	3	
7	2	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
8	3	4	2	5	3	5	3	4	3	3	5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	5	5	5	
9	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
10	5	3	5	3	5	3	4	5	1	4	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	
11	6	5	4	3	5	5	3	4	4	4	2	4	5	1	2	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	
12	7	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	
13	8	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	
14	9	2	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	4	2	2	4	4	5	2	3	3	5	3	3	5	3	5	
15	10	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
16	11	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	2	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	
17	12	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	
18	13	3	4	4	5	4	2	4	2	4	3	5	2	2	5	5	4	1	3	5	5	4	4	5	5	4	3	
19	14	5	5	2	5	2	3	4	4	4	4	4	5	1	2	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	
20	15	3	5	1	5	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	4	5	5	4	5	2	5	3	3	5	3	3	
21	16	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	2	4	4	
22	17	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	5	2	3	3	2	3	3	5	3	5	
23	18	5	1	1	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
24	19	1	4	4	3	5	3	4	3	3	5	2	3	2	4	5	5	5	4	3	4	4	3	1	3	5	5	
25	20	5	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	5	
26	21	3	5	3	5	4	3	4	5	2	5	5	2	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	
27	22	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	5	1	2	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	
28	23	1	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	4	3	3	5	3	5	5	
29	24	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	
30	25	5	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	1	2	2	1	1	5	2	4	5	2	5	3	2	3	2	
31	26	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	1	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
32	27	5	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	1	4	5	5
33	28	5	2	4	3	2	2	4	3	3	5	4	5	2	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	4	
34	29	3	4	4	5	1	5	4	2	4	1	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	
35	30	4	4	3	1	2	3	4	2	4	2	4	5	1	2	4	2	2	4	5	3	5	3	5	3	5	5	
36	31	5	4	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	5	2	4	4	5	4	2	4	3	3	5	4	5	5	
37	32	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	4	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	
38	33	5	4	3	2	4	3	3	5	3	3	2	4	3	3	5	2	5	5	3	2	5	3	5	2	5	5	
39	34	5	1	4	3	5	1	3	2	4	3	3	2	5	4	5	2	5	5	4	5	5	1	5	1	1	5	
40	35	4	5	3	3	5	3	4	3	5	2	2	3	2	4	4	4	5	5	3	4	4	3	1	5	4	5	

Figura 14: Base de datos

**Anexo 07: Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach**



**Figura 15:** Análisis de confiabilidad por Alfa de Cronbach Inst. 0 1