

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**“PROCESO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS EN EL COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO SAN BORJA –  
2024”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:**

**DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER**

**LUCERO CECILIA RIVERA JESUS**

**LIMA – PERÚ**

**2025**

**“PROCESO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS EN EL COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO SAN BORJA –  
2024”**

**ASESORA**

AURA ELISA QUIÑONES LI

ORCID: 0000-0002-5105-1188

**BACHILLER**

LUCERO CECILIA RIVERA JESUS

ORCID: 0000-0005-6238-4489

## **MIEMBROS DEL JURADO**

DR. JUAN JULIO ROJAS ELERA

PRESIDENTE

DR. OMAR ABRAHAM AHOMED CHAVEZ

SECRETARIO

MG. TULIO CESAR ESPINOZA CORONADO

VOCAL

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**  
**DERECHO PÚBLICO**

## **DEDICATORIA**

La actual tesis es dedicada al Divino, por concederme arribar hasta esta fase de formación profesional. A mi hija, padres, esposo, hermano y mi ángel en el cielo, por ser el motivo, fortaleza de inspiración y su apoyo incondicional, quienes fueron los que me llevaron a emprender este propósito con la voluntad de superación.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Divino, por guiarme en este rumbo para este logro profesional. A la UPSJB, por brindarme las facilidades de realizar mi trabajo de tesis. A mi asesora por ser una excelente maestra y por el apoyo incondicional para poder concluir satisfactoriamente mi trabajo de tesis.

## INDICE

PORTADA.....	i
TÍTULO.....	ii
ASESOR Y TESISISTA .....	iii
MIEMBROS DEL JURADO .....	iv
LINEA DE INVESTIGACIÓN .....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INFORME DE ANTIPLAGIO .....	xi
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	xv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	1
1.1.1 Formulación del problema.....	3
1.1.2 Problema general.....	3
1.1.3 Problemas específicos .....	3
1.2 Objetivos de la investigación.....	3
1.2.1 Objetivo general.....	3
1.2.2 Objetivos específicos .....	3
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.3.1 Justificación .....	4
1.3.2 Importancia .....	5

1.4	Limitaciones de la investigación.....	5
1.5	Delimitación del área de investigación.....	5
CAPITULO II: MARCO TEORICO .....		7
2.1	Antecedentes de la investigación .....	7
2.2	Bases Teoricas .....	9
2.2.1	Control interno.....	9
2.2.2	Gestión de recursos humanos .....	10
2.3	Marco conceptual.....	10
2.3	Glosario de términos.....	13
2.4	Formulación de la hipótesis .....	14
2.4.1	Hipótesis general.....	14
2.4.2	Hipótesis específicas.....	14
CAPITULO III: METODOLOGIA.....		16
3.1.	Diseño metodológico .....	16
3.1.1	Tipo de investigación .....	16
3.1.2	Nivel de investigación .....	16
3.1.3	Diseño.....	16
3.1.4	Metodo.....	16
3.2	Poblacion y muestra .....	17
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.3.1	Técnicas.....	18
3.3.2	Instrumentos .....	18
3.4	Técnicas para el Procesamiento de la información.....	18
3.5	Aspectos éticos.....	18

CAPITULO IV: RESULTADOS .....	20
4.1 Resultados .....	20
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	36
5.1 Discusión .....	36
5.2 Conclusiones .....	38
5.3 Recomendaciones .....	39
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	40
Referencias Bibliográficas .....	40
ANEXOS .....	43
ANEXOS N°1 Calculo de la muestra .....	44
ANEXOS N°2 Consentimiento informado.....	44
ANEXOS N°3 Carta de autorización de aplicación de instrumento ....	50
ANEXOS N°4 Validez y confiabilidad de instrumentos .....	51
ANEXOS N°5 Ficha de recolección de datos / cuestionario.....	44



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO**

**FECHA:** 13/08/2025

**NOMBRE DEL AUTORA:** LUCERO CECILIA RIVERA JESUS

**ASESORA:** AURA ELISA QUIÑONES LI

**TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:**

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( x )
- TESIS ( )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: **“PROCESO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO SAN BORJA – 2024”**

**CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE:** 12 %

**Conformidad Autores:**

**LUCERO CECILIA RIVERA JESUS  
72138776**

**Conformidad Asesora:**

**Dra. AURA QUIÑONES LI DNI:  
DNI 07721447**

---

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="http://repositorio.caen.edu.pe">repositorio.caen.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Colegio Columbia Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
8	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## RESUMEN

Esta noción de investigar tiene como objeto identificar la conexión entre el proceso de control interno (CI) y gestión de recursos humanos (RRHH) del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

Contiene un enfoque cuantitativo correlacional, con muestreo no probabilístico y se aplicó el diseño no experimental, la búsqueda tuvo como población y muestra a 49 sujetos como unidad de análisis, de igual modo para recabar datos se utilizó un par de cuestionarios estructurados debido el cual consta de 30, ítems cada uno como encuesta, debidamente validados por los expertos.

Para el procesamiento del contenido, se realizó en base de datos de una escala valorativa tipo likert ordinal, a tres niveles mediante varimación de datos agrupados, a través del uso de Microsoft Excel y SPSS-Versión 25, con la finalidad de almacenar y presentar resultados estadísticos con la presentación de tablas y gráficas

Como resultados, de la tabla de contingencia general. El proceso de CI y gestión de RRHH, el 61,2% (100%) de encuestados predominan en un nivel de proceso, un rango medio. Asimismo, de la contrastación de hipótesis general de la relación en las dos variables de estudio muestran la estadística de (r) Pearson, es de 0,573 y el nivel de significancia es de 0,000 ( $p < 0,005$ ) esto simboliza que existe asociación mesurado positiva.

**Palabras Clave:** Proceso de CI y Gestión de RRHH.

## ABSTRACT

This notion of research aims to identify the connection between the internal control (IC) process and human resources management (HR) of the Army Health Command, San Borja-2024.

It contains a quantitative correlational approach, with non-probabilistic sampling and the not experimental the design was applied, the search had as a population and sample 49 subjects as the unit of analysis, in the same way to collect data a pair of structured questionnaires were used due to which it consists of 30 items each as a survey, duly validated for him experts.

For him processing of the content, a database of an ordinal Likert-type rating scale was carried out, at three levels through variation of grouped data, through the use of Microsoft Excel and SPSS-Version 25, with the purpose of storing and presenting results. statistics with the presentation of tables and graphs

As results, from the general contingency table. The CI and HR management process, 61.2% (100%) of respondents predominate at a process level, a medium range. Likewise, the contrast of the general hypothesis of the relationship in the two study variables shows the Pearson (r) statistic, it is 0.573 and the level of significance is 0.000 ( $p < 0.005$ ), this symbolizes that there is a measured positive association.

Keywords: Ci process and RRHH management.

**Keywords:** Internal control process (CI) and human resources management (RRHH).

## INTRODUCCIÓN

El actual estudio fundamentada en el análisis de indagación denominado "Proceso de control interno y gestión de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército San Borja-2024" tiene como uno de sus objetivos revisar el proceso de CI del mismo modo la concordancia con la gestión de RRHH. En efecto la presente revisión ayudara en la aplicación de normas y estrategias existentes.

La justificación del actual proyecto de investigación se orienta en la exploración de una nueva estrategia organizacional que renueva el liderazgo en los procedimientos de CI y la gestión de RRHH en la entidad mencionada. Uno de los principales problemas en las dependencias públicas es la falta de cumplimiento y aplicación de normas y estrategias que optimicen su transparencia.

En el contenido del marco conceptual se ha considerado los precedentes estudios realizados a nivel exterior y nacional que fueron similares al problema planteado, incluyendo las bases teóricas sobre el proceso de CI en la gestión de RRHH y su definición de las respectivas variables.

Finalmente, las fuentes de información serán procesadas y ordenadas cronológicamente, resultados que servirán a las interrogaciones planteadas, como nuevos conocimientos para estudios posteriores y los mecanismos para la búsqueda de soluciones relacionados proceso de CI en gestión de RRHH.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Por lo general continente Latinoamericano, (Rivera, 2021) en un 70% presentan actos de corrupción referente en contrataciones, adquisiciones propios de recursos humanos, bienes y/o servicios logísticos auxiliares, ocasionando serios perjuicios de la población de bajos, medianos de condiciones sociales, por la causa de los mismo funcionarios públicos del estado, haciendo en beneficio propio que los fondos destinados para el pago por la compras y remuneraciones mensuales pasan a los bolsillos de algunos autoridades con grandes escándalos de corrupción, al respecto en un informe de Ciencia Latina, sobre el CI en el proceso de licitaciones públicas, se ha evidenciado información financiera fraudulenta, el cual que no fue aplicado a tiempo para prevenir problemas de esta naturaleza, por la ausencia de la implementación de los procesos de CI, por mismos que integran este labor, pareciera estar de acuerdo casos existentes en diferentes niveles por lo que se busca nuevas herramientas y estrategias para salvaguardar los recursos públicos.

(García, 2022) En los últimos años, un inadecuado plan de CI en los procesos de contrataciones en PYMES, en Panamá, ha permitido una identificación deficiente en conocer los problemas que enfrentan los administradores en toma de decisiones para disminuir distintas brechas que afecta el normal desarrollo de la empresa, en el cual existe ineficiencias, carencias de control, burocracia administrativa, la ausencia de controles internos, desordenes con limitado seguimiento de evaluación, etc., estos impactos que ponen en riesgo a la empresa, acontecimientos que surge por la indiferencia y/o falta de información sobre gestión en procesos de CI, del personal administrativo que en un 75% fueron reclutados por recomendaciones personales por la autoridades políticas, no obstante no se llevó una buena selección de contratación de recursos humanos, por otro lado se comprende la inoportuna intervención de CI siendo el interés de ostentar

un método de control para disuadir el resguardo de los recursos propios de la PYMES.

(Aguinaga, 2022) En el Perú, el CI para el desarrollo de las contrataciones públicas directas, desde hace tres décadas viene siendo un problema muy álgido en el ámbito nacional en los diferentes niveles de gobierno, a pesar que existe normas y estrategias que determinen su proceso, sin embargo durante la actualidad se viene evidenciando y analizando grandes perjuicios económicos de 921 millones, que constituyen en los 24 regiones del país, por corrupción e inconducta funcional, debido que el CI en las contrataciones públicas se llevan en forma muy lentas y poco atractivos por diferentes causas logísticas, a su vez el no estar enlazados entre las diferentes áreas administrativas operativas y el sistema de información limitada, estos hechos hasta la fecha vienen llevando transgresiones al proceso de control y afrontamiento de responsabilidades administrativas civiles y penales.

De acuerdo con, (Henao, 2017) el área más vulnerable de las contrataciones se encontraría amenazada por la corrupción, ya sea con los proveedores en las licitaciones a pesar que se cuenta con normatividad que regula el proceso aun así muchas entidades públicas presentan dificultades en su aplicación. Por lo cual los procesos de contrataciones y CI presenta limitaciones por las mismas autoridades de línea gubernamental con cargos públicos que desde allí promueven la ineficiencia desarrollo, en adquisición de las necesidades logísticas públicas.

(Ruiz, 2020) El CI y el proceso de contratación pública, del sector Defensa no es un tema algo nuevo, una entidad que está vinculado al deficiente control de procesos de contratación directa de compras, adquisiciones logísticas y recursos humanos no bien reclutados, referente al personal civil profesional en el área administrativa, para el mejor rendimiento de su trabajo en gestiones públicas de CI, a pesar que existe normas y estrategias para el mejor control, los cuales son vulnerados y limitados por las

mismas autoridades de línea funcional, como producto de estos acontecimientos se ha llegado a manchar la honorabilidad y la integridad del Ejército del Perú, por reacciones de corrupción interna por parte de algunos miembros de la institución, por lo indicado el autor del presente proyecto de investigación identifica la problemática y a la que decide realizar el estudio de investigación sobre el tema planteado a fin de mejorar, identificar causas y/o factores que influyen en el problema antes señalado.

### **1.1.1 Formulación del problema**

#### **1.1.2 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el proceso de control interno y gestión de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024?

#### **1.1.3 Problemas específicos**

- ¿Cuál será la relación entre el proceso de control interno y proceso de selección del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024?
- ¿Cuál será la relación entre el proceso de control interno y administración de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024?
- ¿Cuál será la relación entre el proceso de control interno y capacitación del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024?

### **1.2 Objetivos de la investigación**

#### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el proceso de control interno y gestión de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

#### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre el proceso de control interno y proceso de selección del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

- Identificar la relación entre el proceso de control interno y administración de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.
- Analizar la relación entre el proceso de control interno y capacitación del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

### **1.3 Justificación e importancia de la investigación**

#### **1.3.1 Justificación**

##### **Justificación Teórica**

Hoy en día dentro del Comando de Salud del Ejército, no se ha encontrado estudios de investigación similares al problema, motivo por el cual el presente estudio buscara identificar factores que influyen en procesos de control interno durante gestión de RRHH, estudio que se realizara específicamente en un sector de la institución en la que se precisara los motivos del déficit de control interno, finalmente estos resultados contribuirán para un mejor beneficio y transparencia sobre actos de corrupción.

##### **Justificación Práctica**

Del presente estudio de investigación, proceso de CI y gestión de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024, del procesamiento de datos conseguidos a través de la utilización de instrumentos como es el cuestionario de dos encuestas, resultados estadísticos que ayudaran a contribuir nuevos conocimientos científicos relacionados al CI y gestión de RRHH, principalmente en la biblioteca del universidad privada "San Juna Bautista", asimismo, servirá como antecedentes que permitirá de poner en práctica los mecanismos de fiscalización como una herramienta a fin de permitir resultados y conclusiones a la comunidad universitaria.

##### **Justificación Metodológica**

Estudio de investigación que estará enfocado a la justificación y demostración de las hipótesis planteadas sobre variables de estudio y sus respectivas dimensiones que, por medio del empleo de instrumentos se

permitirá la recopilación de datos, el cual obtendrá una tasación en escala de Likert, a fin del mejor mecanismo de información recopilada.

### **1.3.2 Importancia**

El estudio no solamente pretende aportar conceptos teóricos de las dos variables de estudio, sobre el particular debe generar nuevos enfoques de información que sea de mucha relevancia para las futuras estudios, acto que permitirá plantear nuevas alternativas de solución que permitan superar impactos que se vinculan con el déficit de CI en los procesos de gestión de RRHH.

### **1.4 Limitaciones de la investigación**

A lo largo del desarrollo del proceso de averiguación de inicio, se presume que exista restricción al acceso a la información y contacto con recursos humanos, a falta de autorización, los cuales será superados por la ejecutora del presente estudio.

Por otro lado, una de las limitaciones que puede existir durante el proceso de cotejo de encuestas con personal profesional administrativos, es la poca disponibilidad de tiempo debido a las constantes actividades laborales, el mismo que será superado por la misma ejecutora.

### **1.5 Delimitación del área de investigación**

#### **Espacial:**

Para ejecutar una reciente indagación previa solicitud de autorización del departamento de unidad de investigación científica de la universidad, a fin de solicitar permiso al comando de personal del Ejército, en la cual se desarrollará el estudio de investigación en el ámbito geográfico Pentagonito del distrito de San Borja.

#### **Temporal:**

El proceso de aplicación del proyecto de investigación se ejecutó en el lapso de los meses de abril al mes de julio 2024.

**Cuantitativa:**

Personal civil profesionales administrativos, recientemente contratados, que laboran en diferentes oficinas del ámbito del Comando de Salud del Ejército.

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Internacionales**

Rivera & Villacrés (2021), El desarrollo obrado en la Universidad Corporativa “Colombia”, se propuso determinar el alcance de CI dentro de la gestión de RRHH de la Comercializadora Nacional, Sociedad por Acciones Simplificadas S.A.S. La investigación refirió ser mixta, descriptivo no experimental, con un tamaño de muestra de 125 participantes. A fin de recolectar información se usaron encuestas y entrevistas directas. Los hallazgos mostraron que la empresa está en proceso de implementar medidas de control interno en un 62.6%, lo que pone en riesgo la precisión de cálculos y pagos, afectando las utilidades y la fiabilidad de los informes financieros. Se determina que la empresa debe enfocarse en ejecutar su plan estratégico de control y gestión de RRHH para incrementar los niveles de cumplimiento.

Cárdenas y Díaz (2021) realizaron un estudio en la Universidad de Carabobo con el objetivo de valorar el CI en las gestiones de capacidades, conocimientos y habilidades del personal humano, utilizando el sistema COSO. El análisis, fue de diseño no experimental y tipo descriptivo, incluyó a 18 trabajadores. Los datos se copilaron a través de una indagación de 48 interrogantes en escala Likert. Producto a ello mostraron que el 75% de trabajadores no ejecutan el proceso de CI, mientras que el 25% sí aplican estrategias de CI. La deficiente ejecución de las normas legales expone a la empresa a riesgos de multas y suspensiones por mal desempeño en el control interno del talento humano.

Tenecela (2022) realizó una exploración desde la Universidad Católica de Cuenca a fin de instruirse y verificar la efectividad de los sistemas de CI en el sector de la obra. Utilizó un método descriptivo y enfoque cualitativo, basándose en la observancia de reseñas bibliográficas durante los años del 2017 al 2021 en fundamentos científicos como Redalyc, Google Académico y

Dialnet. En consecuencia, mostraron que el CI aplicado en las empresas constructoras mejoró la determinación y permitió alcanzar sus propósitos y metas, confirmando la realización de acciones de CI según el sistema COSO.

### **2.1.2 Nacionales**

Borda (2022), tesis realizado en la universidad privada San Carlos, en el cual como objetivo general fue concluir si el CI tenía un nexo con los RRHH dentro de las instalaciones hoteleras en la localidad de Puno, estudio que materializo siendo descriptivo, correlacional, su procedimiento del diseño se determinó no experimental de corte transversal, con orientación cuantitativo, su muestra representado por 34 trabajadores de 7 hoteles, información que obtuvo mediante la técnica de dos encuestas estructurados por el autor como instrumento que consta de 49 ítems, de los resultados estadísticos se pudo evidenciar que haya una conexión directa y favorable entre dos variables de investigación, por ende si existe relación en ambos variables.

Cárdenas (2022), investigación realizado en la universidad Católica Santa María, como principal propósito describió establecer CI sobre los RRHH de la corporación C & M Perú S.A.C. siendo cuantitativo el tipo de estudio que empleó con un nivel descriptivo, como unidad de análisis muestral en 30 trabajadores de la empresa, para obtención de cifras realizo encuesta como el cuestionario estructurado siendo 22 preguntas por el mismo autor, que permitió recopilar información, para el procesamiento de los resultados que se demostraron que el 61,0% de interrogados refieren que sería mejor aplicar el CI para una adecuada gestión de RRHH.

Estela (2021), en su tesis de pre grado suscita como finalidad diagnosticar la correlación que existe del CI hacia los RRHH, método de investigación que empleo es aplicada por las condiciones y características cuantitativas con un nivel descriptivo no experimental, siendo su población los trabajadores de la misma institución con 209 sujetos en estudio, para recopilar datos se utilizó la encuesta como instrumento de 16 preguntas dicotómicas, para analizar y procesar los resultados propuestos, se pudo apreciar que la

escala (r) Pearson es de  $p= 0,531$  de significancia que existe relación positiva alta, asimismo se estableció que el CI sucede de forma gradual y la variable de RRHH con un 20% más, que la primera variable, los cuales fueron expresados por los trabajadores de misma casa de estudios superiores.

Loayza (2022), la investigación efectuado en la universidad Cesar Vallejo, expuso como propósito diagnosticar su relación del CI y los RRHH de la empresa Peregrino S.A.C., con la metodología de estudio aplicado y cuantitativo descriptivo, su diseño no experimental transversal, constituido por 20 colaboradores de la empresa (probabilística), información que fue recopilada mediante el procedimiento de un cuestionario de 18 preguntas tipo escala Likert, que permitió obtener datos a fin de procesar los resultados que demostraron, que el eje CI asigna de forma regular con el 60,0% y la gestión de RRHH de la misma manera con un 55,0% resultados que son indicados por los trabajadores. La correlación de significancia entre las dos variables arrojó 0,027 a saber que el CI influye en la gestión de RRHH, asimismo el grado alcanzando una escala (Rho) de 0,494 siendo así una correlación positiva.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Control interno**

Mendoza (2020), Es el plan que existe en una organización social o privado, en el cual se establece los principios, métodos y procedimientos para buscar y/o proteger los recursos de la entidad, así como también su prevención y detectar los fraudes que puede existir, dentro de los diferentes ambientes del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Por otro lado, Pacheco (2022), define como una expresión que se utiliza con el propósito de especificar las acciones tomadas por la dirección de una organización, tales como gerentes o administradores, a fin de calcular y monitorear las diferentes operaciones que se desarrollan en sus

corporaciones, para salvaguardar sus activos y pasivos de la empresa pública y privada.

### **2.2.2 Gestión de recursos humanos**

Montoya (2021), Conjunto de prácticas y determinación enfocados en el crecimiento de productividad mediante la comodidad de los humanos dentro de la institución, en cual se encargan de producir al límite el capital humano, en el cual, se debe reconocer el ejercicio de los colaboradores a través de instrucciones y otros beneficios como parte de bienestar.

Definido por, Vesga (2020), como un enfoque estratégico, integrado y coherente que orienta la vinculación del desarrollo y la comodidad de los humanos que se desempeñan en las organizaciones, con fin de lograr la estrategia de negocios y alcanzar los objetivos corporativos.

## **2.3 Marco conceptual**

### **Control interno**

Para, Lenis, (2023), Es un cúmulo de hechos que existe en una entidad pública y/o empresas como normas y estrategias políticas de control, que están establecidas con el objetivo prevenir los riesgos que pueden afectar o vulnerar su transparencia en una dependencia, durante un mismo procedimiento de selección, donde la contratación es de bienes logísticos y servicios.

### **Importancia.**

Porque permite lograr un mejor sistema administrativo para optimizar un equilibrio y una estabilidad en una institución pública o privada, el cual permitirá aumentar su productividad de la organización, asimismo dotara de buenas prácticas adecuadas en la toma de decisiones permitiendo rapidez, eficiencia y ayudará que exista disminuir errores que pueden ocasionar perdidas que retrase o repriman el desenvolvimiento hacia el alcance de los objetivos propuestos.

## **Ventajas.**

Un adecuado empleo del proceso de CI en una dependencia posibilita conllevar a las siguientes oportunidades:

- Detección de errores y fraudes
- Eficiencia temporal
- Eficiencia operativa

## **Tipos de control interno**

Según su función se clasifican como controles preventivos de errores, fraudes como un componente integral de la gestión de calidad permitiendo alcanzar un plan proactivo, que a continuación se detalla:

- CI preventivo
- CI de detección
- CI correctivo

## **Elementos de control interno**

Se ajusta a poner en orden cada área para actividades que forman parte de una organización como las de (ambiente de control, evaluación de riesgos, información y comunicación, actividades de control, supervisión y monitoreo).

## **Como implementar un sistema de CI**

Mediante el empleo de un grupo de actividades, planificaciones, acciones, normativa, procedimientos, registros, organizaciones, y métodos.

## **Fases de implementación**

- Planificación
- Ejecución
- Evaluación

## **Recursos humanos**

Definido por Martin, (2024), es conjunto de personas de distintos géneros que cumplan cierta actividad laboral de forma temporal o permanente en una institución pública o privada, con vinculo remunerado, los cuales ejecutan la administración de una empresa.

Por otro lado, Gamarra, (2023), define que los recursos humanos, es una organización en una entidad en área o departamento, sección dentro de las empresas en el que se gestiona el proceso de recursos humanos con los individuos que laboran en ella, esto incluye la selección de personal, contratación o despido, siendo asi indispensables para cualquiera dependencia que necesita crecer y seleccionar a los mejores trabajadores.

## **Funciones de recursos humanos**

Una de las principales funciones en una entidad pública o privada es gestionar y administrar la destreza humana disponible, a fin de conseguir los objetivos y metas propuesto para alcanzar un éxito, así como se puede mencionar las principales funciones más importantes:

- Administración y gestión del personal
- Control de clima laboral de la organización (a través de encuestas)
- Comunicación para empoderar la fuerza laboral
- Función de seleccionar el personal
- Desarrollo personal y evaluación del desempeño
- Formar y capacitar al personal
- Analizar de puesto de trabajo
- Retribuir y compensar
- Prevenir los riesgos laborales.

## **Importancia de recursos humanos**

Son 5 elementos más fundamentales que dieron mayor relevancia en una institución pública, los cuales son:

- Sin personas una dependencia no puede funcionar

- Llevar las practicas diarias, sin las ellas no podría continuar
- Evaluar las posibilidades de que se puedan conseguir los objetivos y los éxitos
- Conseguir los mejores para cada puesto de trabajo (talento humano)
- Conocer el contexto legislativo (derechos laborales-leyes).

## **Responsabilidades de recursos humanos**

### **2. 3 Glosario de términos**

**Control interno:** Ejercer supervisión de otras áreas en el cumplimiento de normas y directivas generales e internas

**Revisión:** Actividades encaminadas en base a normas legales para determinar si los controles internos en una entidad pública o privada son adecuados para garantizar los objetivos organizacionales.

**Auditor:** Persona responsable de realizar evaluación exhaustiva del control interno como el diseño, implementación, mantenimiento eficacia de los controles internos.

**Entidad:** Es aquel que constituye una organización pública o privada, así como una oficina, área, departamento, el cual es administrado por un gobierno local.

**Deficiencia:** Es cuando el personal responsable del área de control interno o los empleados no adoptaron las medidas de prevención, detección y corregir errores de manera oportuna.

**Empleados:** Conjunto de personas que realizan actividades diversas en un área de organización con vínculo laboral remunerado.

**Evaluar:** Permite medir el desempeño laboral, habilidades, talento humano, nivel competitivo del personal que labora en una organización.

**Fraude:** Son actos inadecuados a las normas legales que puede ocurrir en una dependencia, el cual atenta contra el normal desarrollo de un proceso de control interno.

**Recursos humanos:** Personas que prestan actividades o tareas laborales en una instalación en diferentes áreas de responsabilidad.

**Selección:** Es proceso de elegir al candidato durante el reclutamiento para cubrir un puesto, considerando las estrategias de proceso de gestión de RRHH.

**Ausentismo:** Siendo este el incumplimiento de tareas, de responsabilidad en un puesto de trabajo o la inasistencia debidamente no justificado por el empleado.

**Accidente laboral:** Ocurre cuando el empleado sufre un accidente imprevisto en el área de trabajo, ocasionándose lesión corporal.

**Acoso laboral:** Son aquellas prácticas inadecuadas que motivan hostigar al trabajador con el fin de aterrorizar o intimidar, en nuestro país, Perú, está regulado por la Ley N° 29719, que define sanción el acoso laboral.

**Acoso sexual:** Es una conducta indeseada, de forma verbal o físico con términos relacionados al sexo, y atentar contra la dignidad de una persona.

## **2.4 Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación significativamente entre el proceso CI y gestión de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

HE<sub>1</sub>. El proceso de CI se relaciona significativamente con el proceso de selección del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

HE<sub>2</sub>. El proceso de CI se relaciona significativamente con la administración de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

HE<sub>3</sub>. El proceso de CI se relaciona significativamente con capacitación del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1. Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

Con arreglo al objetivo de investigación y por la condición de los asuntos existentes ya expresados el análisis fusiona las características para ser evaluado como tipo de investigación aplicada, en vista que aún no se conoce la relación de las variables los cuales será identificados al final de proceso de investigación.

Vargas (2009), “la investigación aplicada recibe el nombre de investigación práctica o empírica, se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de conocimientos adquiridos a la vez que se adquieren nuevos conocimientos después de implantar y sistematizar la práctica basada en la investigación” (p.12).

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

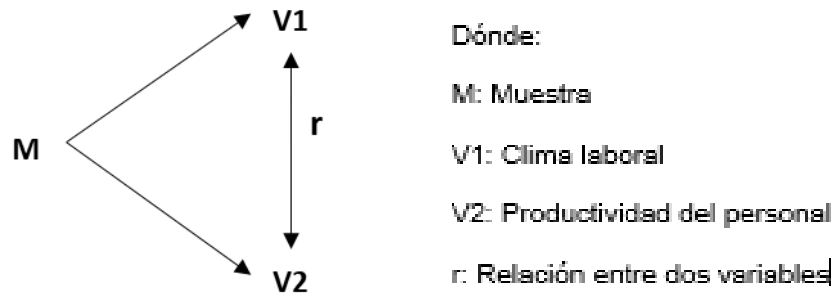
Por los aspectos y condiciones de estudio presenta un nivel exploratorio descriptivo, no experimental.

#### **3.1.3 Diseño**

Es una agrupación de métodos utilizados para reunir y examinar la medición de las variables de investigación, Por lo tanto, su diseño es No experimental, correlacional transversal, con enfoque cuantitativo, teniendo como objeto explicar las conexión entre dos o más variables en un solo momento determinado.

Por los fundamentos de la definición según el autor el diseño de investigación se representará de acuerdo al siguiente detalle:

Figura N° 01



### 3.1.4 Método

Define Hernandez (2014), su investigación corresponde a un método cuantitativo, porque se tendrá en cuenta las mediciones numéricas con un análisis estadístico descriptivo inferencial, con la propósito de identificar los modelos de conducta y verificar las teorías respuesta.

## 3.2 Población y muestra

### Población

La población de estudio se conformará por el total de personas que laboran en el Comando de Salud del Ejército (COSALE), que en su totalidad son 60, individuos.

Según, López (2021), “La población es el conjunto total de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.24).

### Muestra

Es una parte o fragmento de la población, con las mismas características generales de la población (p.206).

Para determinar el tamaño de la muestra, se empleará un muestreo probabilístico para poblaciones finitas el cual será calculado mediante la fórmula siguiente:

$$n = \frac{(Z)^2(P \cdot Q \cdot N)}{(E)^2(N - 1) + (Z)^2(P \cdot Q)}$$

Donde:

N = Total de la población

Z = Nivel de confianza = 95% = 1.96

e = Error de estimación 5% = 0.05)

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

n = **49.**

Reemplazando valores:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 60}{(0.05)^2 (59) + (1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 49

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnicas**

“Es la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación, por otro lado, se define como las distintas formas de llevar a cabo la observación puestas en práctica por el investigador, con el fin de recoger información y datos” (p.1176).

#### **3.3.2 Instrumentos**

Se usará para recolección y procesamiento de datos será a través de dos cuestionarios.

Según, Hernandez (2020), la recolección de datos está referido a la creación de requisitos para medir, datos de variables de estudio los cuales que se expresan desde abstracción del mundo real sensorial, capaz de ser apreciados por los sentidos de manera directa o indirecta (p.51).

### **3.4 Técnicas para el Procesamiento de la información**

Del uso de encuestas aplicadas en el escenario de trabajo, se dará el inicio con el desarrollo de los resultados, primero, en base de datos agrupados por medio del uso de Microsoft Excel y SPSS-Versión 25, a fin de almacenar

información y presentar resultados estadísticos con la presentación de tablas y gráficas.

Según, Castañeda (2021), el procesamiento estadístico de datos está encaminada a la producción de resultados estadísticos tales como diseño, construcción, recolección, análisis y difusión de la evaluación (p.26).

### **3.5 Aspectos éticos**

Para el proceso de la formulación del trabajo de investigación se va a considerar las normas profesionales de ética, el respeto a la persona, protección con autonomía menoscabada o disminuida, búsqueda del bien, lograr al máximo beneficios y reducir al mínimo el daño, y finalmente la justicia, tratar a la persona de acuerdo con lo que es normalmente correcto y apropiado. Con respecto a la redacción de información, será autentico por el autor sin plagio o copia fiel de otro autor.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

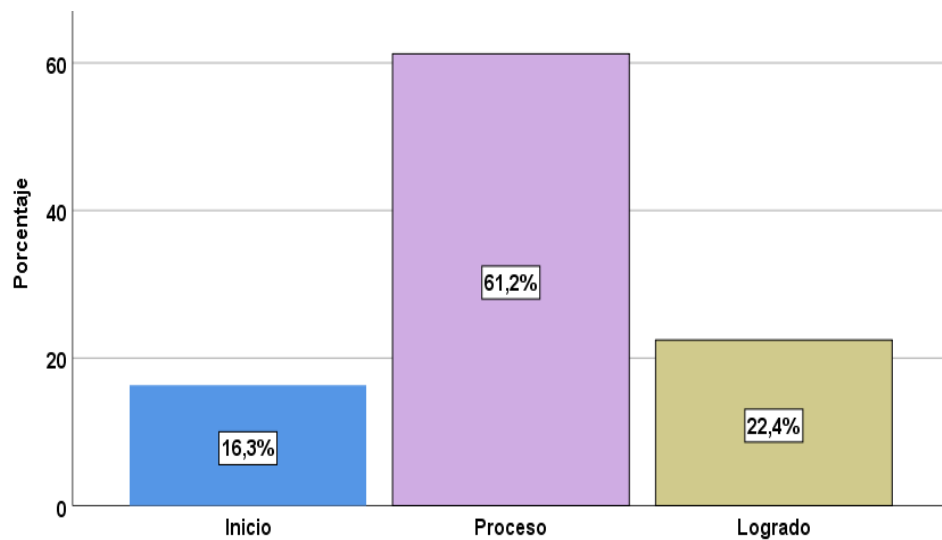
### 4.1 Resultados

Lámina 1: Variable Independiente: Proceso de control interno

		F	%
Válido	Inicio	8	16,3
	Proceso	30	61,2
	Logrado	11	22,4
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen: 1



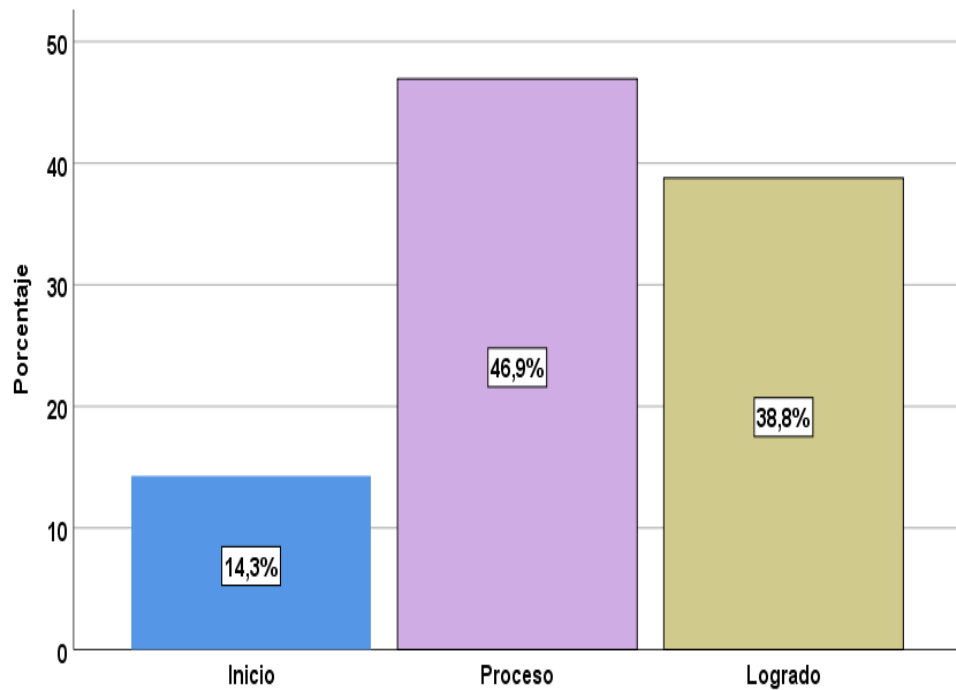
Interpretación: En la lámina e imagen 1, referente a la variable independiente, que el 61,2% de los encuestados refieren que el CI del Comando de Salud del Ejército se encuentra en proceso, seguido por 22,4% logrado y finalmente el 16,3% en inicio.

Lámina 2: Dimensión 1: Control del ambiente

		f	%
Válido	Inicio	7	14,3
	Proceso	23	46,9
	Logrado	19	38,8
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 2:



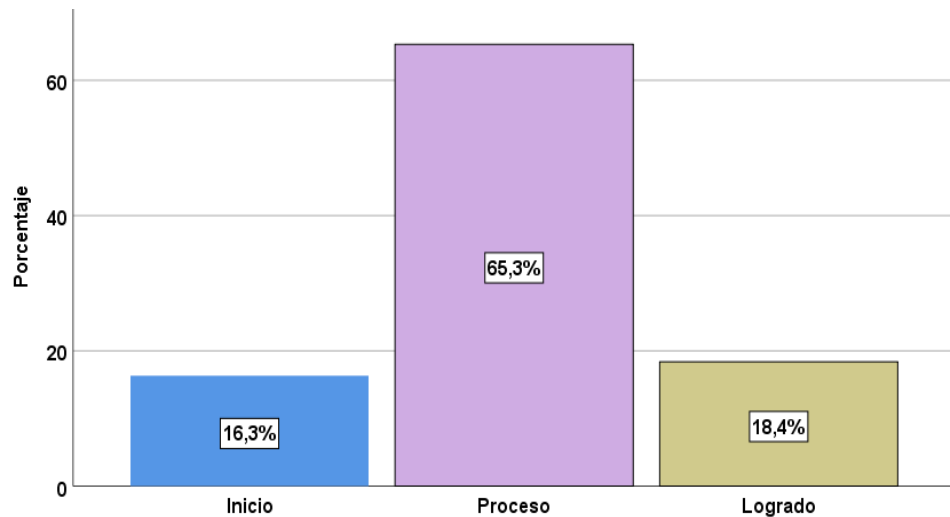
Interpretación: En la lámina e imagen 2, en cuanto a la primera dimensión de los resultados estadísticos se percibe que el 46,9% de los encuestados predominan, que el control de ambiente en Comando de Salud del Ejército se encuentra en proceso, seguido por 38,8% logrado y finalmente el 14,3% en inicio.

Lámina 3: Dimensión 2: Actividades de control

		f	%
Válido	Inicio	8	16,3
	Proceso	32	65,3
	Logrado	9	18,4
	Total	49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 3:



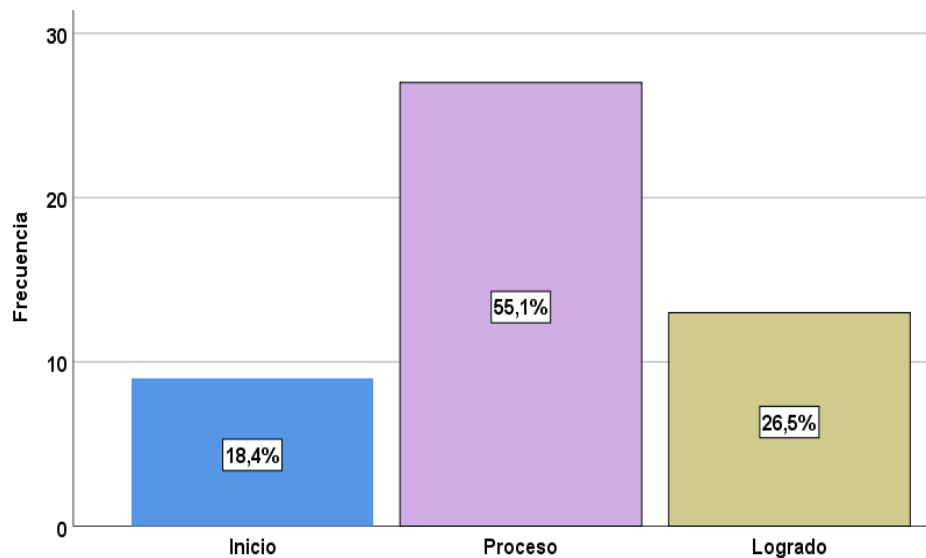
Interpretación: En la lámina e imagen 3, se percibe sobre la segunda dimensión, que el 65,3% de los sujetos refieren que las actividades de control en el Comando de Salud del Ejército, se encuentra en proceso, seguido por 18,4% haber logrado y el 16,3% en inicio.

Lámina 4: Dimensión 3: Supervisión

		f	%
Válido	Inicio	9	18,4
	Proceso	27	55,1
	Logrado	13	26,5
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 4:



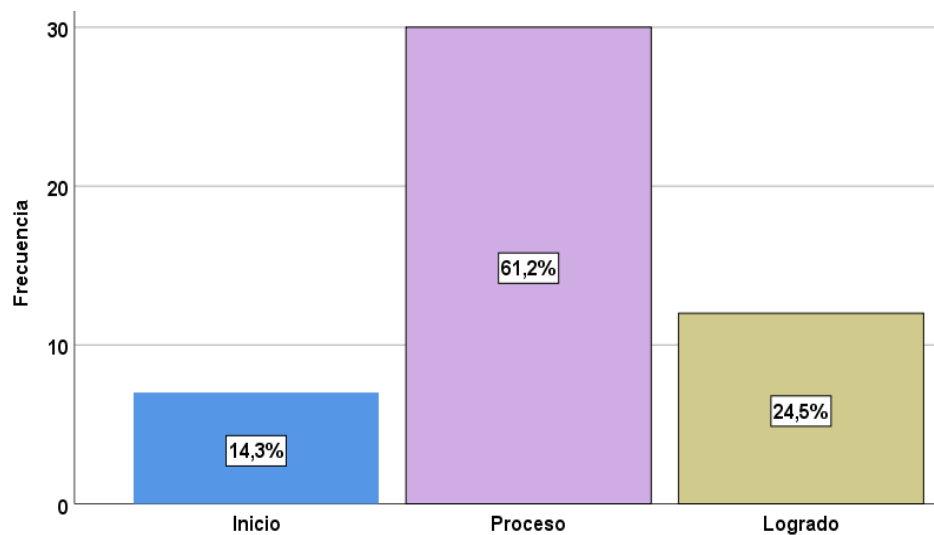
Interpretación: En la lámina e imagen 4, referente a la tercera dimensión, de los resultados conseguidos se aprecia que el 55,1% de los encuestados refieren que la actividad de supervisión en Comando de Salud del Ejército, se encuentra en proceso, seguido por 26,5% como logrado y finalmente el 18,4% de inicio.

Lámina 5: Variable Dependiente: Gestión de recursos humanos

		f	%e
Válido	Inicio	7	14,3
	Proceso	30	61,2
	Logrado	12	24,5
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 5:



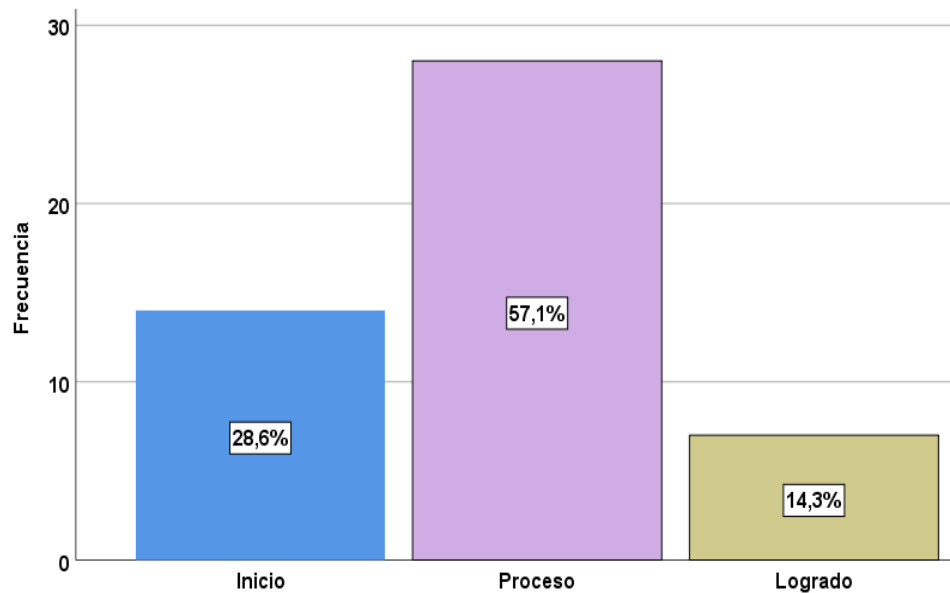
Interpretación: En la lámina e imagen 5, referente a la variable dependiente, que el 61,2% de los encuestados refieren que la gestión de RRHH en Comando de Salud del Ejército se encuentra en proceso, seguido por 24,5% de haber logrado y finalmente el 14,3% en inicio.

Lámina 6: Dimensión 4: Proceso de selección

		f	%
Válido	Inicio	14	28,6
	Proceso	28	57,1
	Logrado	7	14,3
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 6:



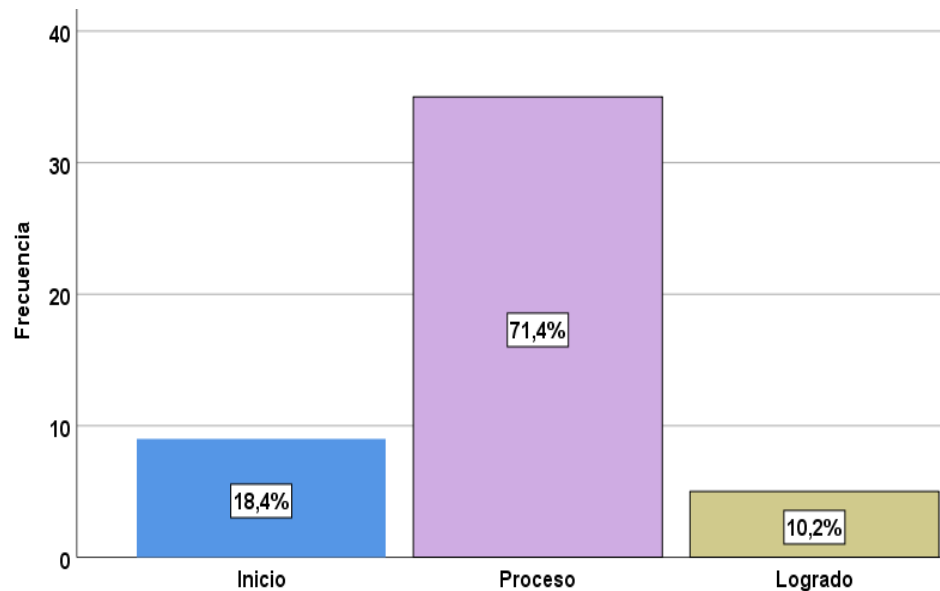
Interpretación: En la lámina e imagen 6, evidencian con respecto a la dimensión cuatro, que el 57,1% de los sujetos de estudio se prevalecen que el proceso de selección en el Comando de Salud del Ejército, se encuentra en proceso, seguidamente el 28,6% de inicio y el 14,3% haber logrado.

Lámina 7: Dimensión 5: Administración de recursos humanos

		f	%
Válido	Inicio	9	18,4
	Proceso	35	71,4
	Logrado	5	10,2
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 7:



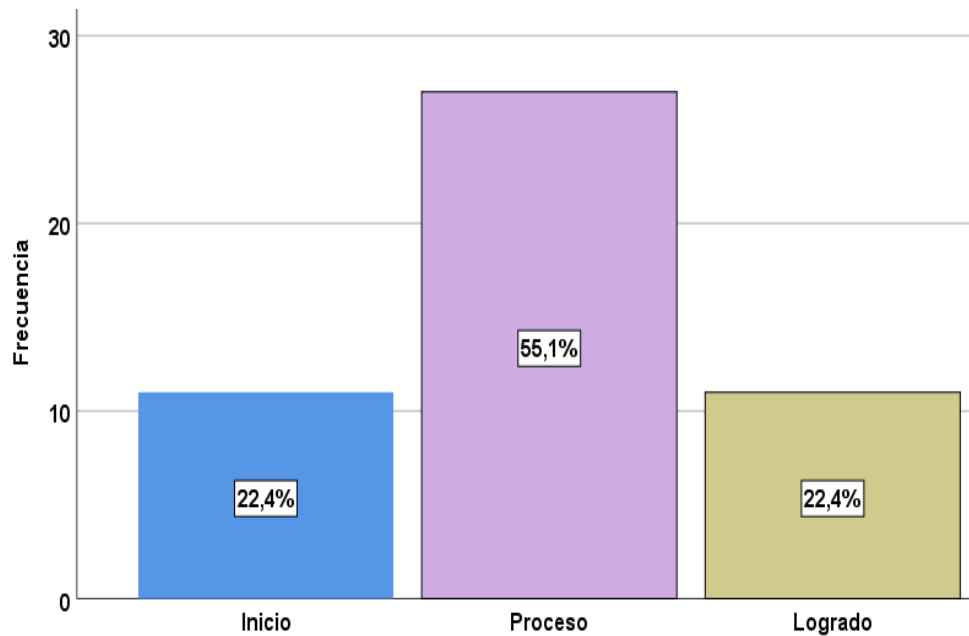
Interpretación: En la lámina e imagen 7, se permite señalar que el 71,4% de los datos de estudio se permiten ubicar en el nivel proceso, relacionado a la administración de recursos humanos en Comando de Salud del Ejército, seguido por 18,4% en nivel inicio y el 10,2% de haber alcanzado como logrado.

Lámina 8: Dimensión 6: Capacitación

		f	%
Válido	Inicio	11	22,4
	Proceso	27	55,1
	Logrado	11	22,4
Total		49	100,0

Fuente: Elaboración propia

Imagen 8:



Interpretación: En la lámina e imagen 8, se observan los resultados porcentuales que el 55,1% de encuestados preponderan referente a la capacitación en Comando de Salud del Ejército, que se encuentra en proceso, seguido por 22,4% en inicio y logrado consecuentemente.

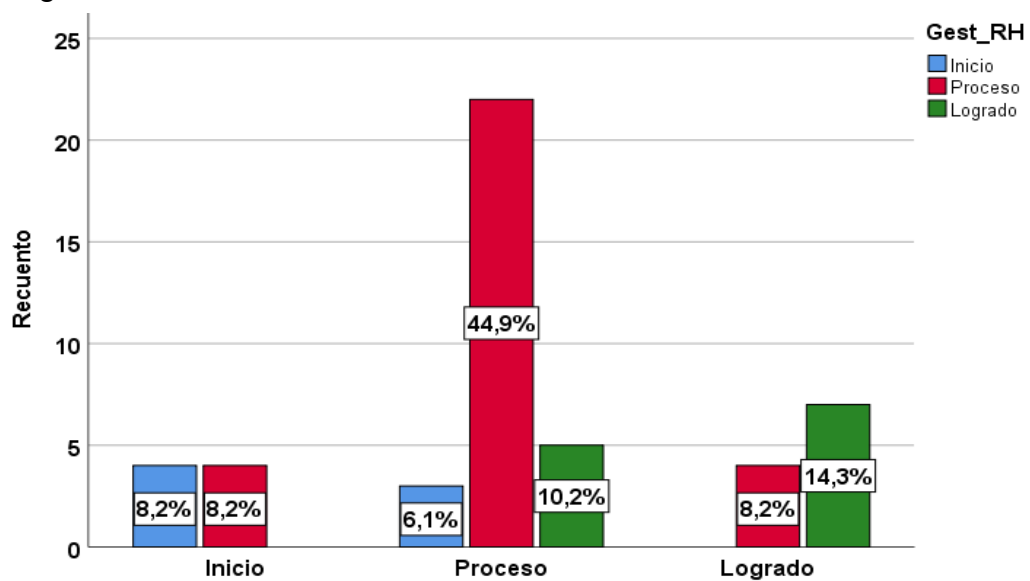
#### 4.1.2 Tablas de contingencia

Lámina 9: Determinar la relación entre el proceso de CI y gestión de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024

			Gestión recursos humanos			Total
			Inicio	Proceso	Logrado	
Proceso de control interno	Inicio	Recuento	4	4	0	8
		% del total	8,2%	8,2%	0,0%	16,3%
	Proceso	Recuento	3	22	5	30
		% del total	6,1%	44,9%	10,2%	61,2%
	Logrado	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	8,2%	14,3%	22,4%
Total	Recuento	7	30	12	49	
	% del total	14,3%	61,2%	24,5%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Imagen 9:



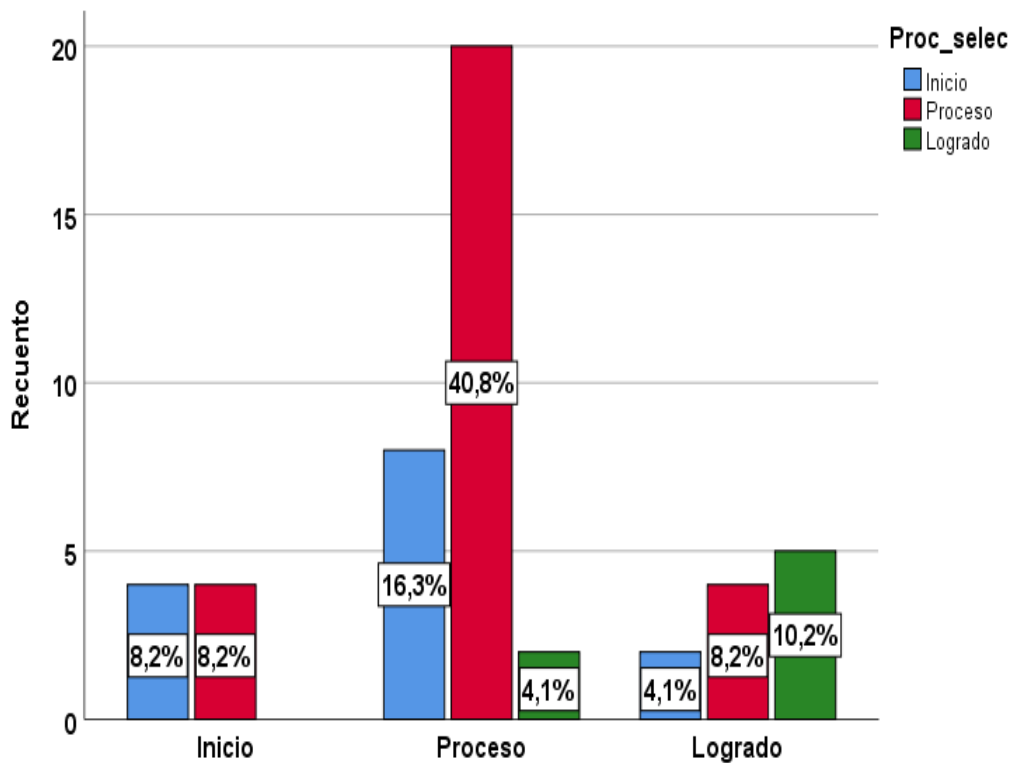
Interpretación: En la lámina e imagen 9, se concluye respecto al proceso de CI y gestión de RRHH, ambos variables de estudio se ubican en el nivel de proceso con el 44,9% seguido por 14,3% como logrado y con el 8,2% en inicio.

Lámina 10: Identificar la relación entre el proceso de CI y proceso de selección del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

		Proceso de selección				Total
		Inicio	Proceso	Logrado		
Proceso de control interno	Inicio	Recuento	4	4	0	8
		% del total	8,2%	8,2%	0,0%	16,3%
	Proceso	Recuento	8	20	2	30
		% del total	16,3%	40,8%	4,1%	61,2%
	Logrado	Recuento	2	4	5	11
		% del total	4,1%	8,2%	10,2%	22,4%
Total	Recuento	14	28	7	49	
	% del total	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Imagen 10:



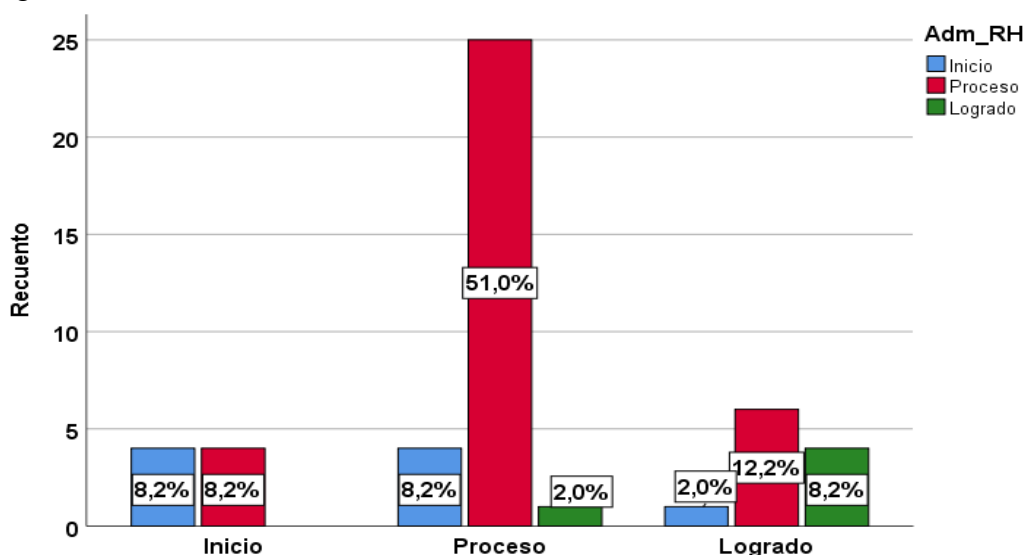
Interpretación: En la lámina e imagen 10, del producto se observa que el proceso de CI y el proceso de selección, ambos elementos con el 40,8% se ubican en el nivel de proceso, seguido por 10,2% como logrado y 8,2% en inicio.

Lámina 11: Identificar la relación entre el proceso de CI y administración del de RRHH COSALE, San Borja-2024.

			Adm. Recursos Humanos			Total
			Inicio	Proceso	Logrado	
Proceso de control interno	Inicio	Recuento	4	4	0	8
		% del total	8,2%	8,2%	0,0%	16,3%
	Proceso	Recuento	4	25	1	30
		% del total	8,2%	51,0%	2,0%	61,2%
	Logrado	Recuento	1	6	4	11
		% del total	2,0%	12,2%	8,2%	22,4%
Total	Recuento		9	35	5	49
	% del total		18,4%	71,4%	10,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Imagen 11:



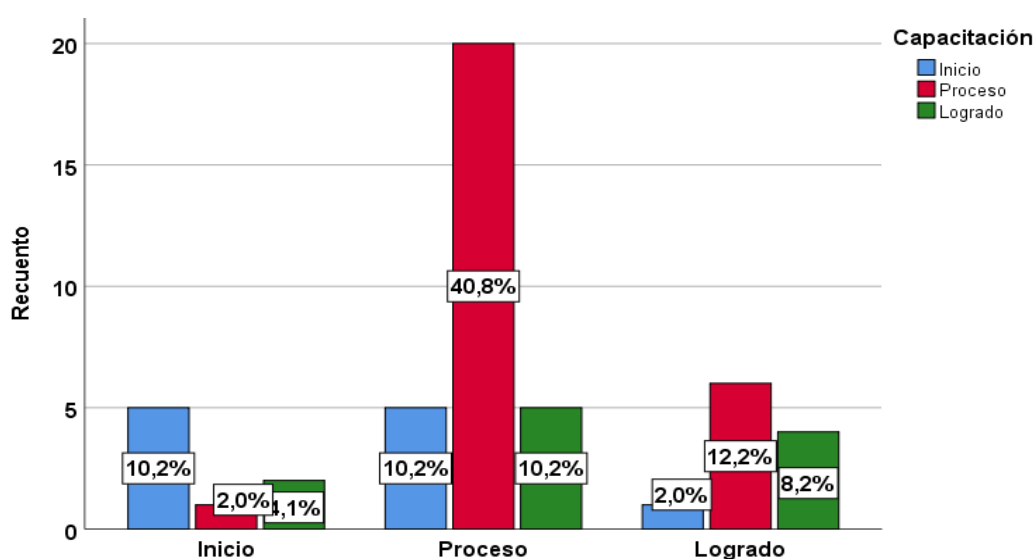
Interpretación: Asimismo de la lámina e imagen 11, se evidencian los resultados siguientes, que el 51,0% de proceso de control interno y administración de recursos humanos, se prevalecen en proceso, seguido de 12,2% de haber alcanzado como logrado y el 8,2% de inicio.

Lámina 12 Analizar la relación entre el proceso de CI y capacitación del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024

			Capacitación			Total
			Inicio	Proceso	Logrado	
Proceso de control interno	Inicio	Recuento	5	1	2	8
		% del total	10,2%	2,0%	4,1%	16,3%
	Proceso	Recuento	5	20	5	30
		% del total	10,2%	40,8%	10,2%	61,2%
	Logrado	Recuento	1	6	4	11
		% del total	2,0%	12,2%	8,2%	22,4%
Total	Recuento		11	27	11	49
	% del total		22,4%	55,1%	22,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Imagen 12:



Interpretación: De la lámina e imagen 12, los resultados obtenidos demuestran que el proceso de control interno y la capacitación predominan con el 40,8% en nivel de proceso, asimismo, el 12,2% logrado y con el 10,2% de inicio.

### 4.1.3 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general:

Existe relación significativamente entre el proceso de CI y gestión de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

		<b>Correlaciones</b>	
		Proceso control interno	Gestión de RRHH
Proceso control interno.	Correlación de Pearson	1	,573**
	Sig. (bilateral)		,000
	N°	49	49
Gestión de RRHH	Correlación de Pearson	,573**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N°	49	49

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

Interpretación: Como en la lámina se percibe, la estadística de (r) Pearson, es de 0,573 y el nivel de relevancia es de 0,000 ( $p < 0,005$ ). Lo cual expresa que la conexión entre las dos variables de análisis, el proceso de CI y gestión de RRHH, es significativa. En consecuencia, podemos consolidar que existe suficiente prueba para validar la hipótesis, lo cual existe una asociación directa moderada positiva.

### Hipótesis específica:

HE<sub>1</sub>: El proceso de CI se relaciona significativamente con el proceso de selección del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

<b>Correlaciones</b>			
		Proceso control interno	Proceso. selección
Proceso control interno	Correlación de Pearson	1	,383**
	Sig. (bilateral)		,007
	N°	49	49
Proceso selección	Correlación de Pearson	,383**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N°	49	49

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

Interpretación: Como muestra la lámina se advierte, el valor estadístico de (r) Pearson, es de 0,383 y el nivel de relevancia es de 0,007 ( $p > 0,005$ ). Esto expresa que no existe dependencia entre, el proceso de control interno y el proceso de selección, Por lo que podemos rechazar la hipótesis alterna y aprobar la hipótesis nula, esto quiere decir que no existe una asociación directa.

HE2. El proceso de CI se relaciona significativamente con la administración de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

<b>Correlaciones</b>			
		Proceso Control interno	Adm. RRHH
Proceso	Correlación de Pearson	1	,452**
Control interno	Sig. (bilateral)		,001
	N°	49	49
Adm. RRHH	Correlación de Pearson	,452**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N°	49	49

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

Interpretación: Como en la lámina se analiza, el valor estadístico de (r) Pearson, es de 0,452 y el nivel de relevancia es de 0,001 ( $p < 0,005$ ). Lo cual expresa que existe relación entre, el proceso de control interno y administración de recursos. Por lo que podemos aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, esto quiere decir que si existe una correlación directa positiva moderada.

HE<sub>3</sub>. El proceso de CI se relaciona considerablemente con capacitación del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024.

<b>Correlaciones</b>			
		Proceso	
		Control interno	Capacitación
Proceso	Correlación de Pearson	1	,295*
Control interno	Sig. (bilateral)		,040
	N°	49	49
Capacitación	Correlación de Pearson	,295*	1
	Sig. (bilateral)	,040	
	N°	49	49

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

Interpretación: Mediante la lámina se advierte, el valor estadístico de (r) Pearson, es de 0,295 y el nivel de relevancia es de 0,040 ( $p < 0,005$ ). Esto expresa que no existe dependencia entre, el proceso de control interno y capacitación en el Comando de Salud del Ejército. Por lo que podemos denegar la hipótesis alterna y aprobar la hipótesis nula, esto quiere decir que no existe una asociación directa.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Discusión**

De la obtención del producto estadísticos podemos definir la relación que existe entre la hipótesis general y específicas, los cuales están descritos como resultados para el presente estudio de investigación. En tal sentido se responde al planteamiento del problema siguiente:

“Determinar la relación entre el proceso de control interno y gestión de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024”

Para ello se considera como referencia comparativa de las diferentes estudios similares a lo nuestro que a continuación se detalla:

Cuba (2021), su tesis titulado “Control interno y la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Huayucachi-2021” como fin general fue determinar la relación entre CI y la gestión de RRHH en la municipalidad distrital de Huayuchachi, el mencionado autor concluye que existe relación significativa entre el CI y la gestión de RRHH en donde el valor de estadístico Pearson es 0,751;(p=0,000 < 0,005), estudio de investigación que tiene similitud con los resultados obtenidos de nuestro tesis. Donde el valor estadístico de (r) Pearson, es de 0,573 y el nivel de significancia es de 0,000 (p< 0,005). Esto significa que existe la correlación moderada positiva entre las dos variables de estudio, el proceso de CI y gestión de RRHH.

Borda (2023), En su tesis de grado titulado “Control interno y su relación con la gestión de recursos humanos en los establecimientos de rubro hotelero de la ciudad de Puno-2023” cuyo fin de estudio era concluir como el sistema de CI se relaciona con la gestión de RRHH en los establecimientos hoteleros, el mencionado estudio de investigación concluyó que el valor Ro = - 0,52 estos resultados implican que existe una correlación inversa muy baja, entre el CI y proceso de selección, asimismo, el nivel de significancia de (p = 0.784, > 0,005) trabajo de investigación que se asemeja a nuestros resultados. Que de acuerdo al valor estadístico de (r) Pearson, es de 0,383 y el nivel de

significancia es de 0,007 ( $p > 0,005$ ). Esto manifiesta que no existe dependencia entre, el proceso de control interno y el proceso de selección, debido a lo cual podemos denegar la hipótesis alterna y aprobar la hipótesis nula.

Torres (2023), tesis en la Universidad Tecnológica del Perú, acerca del “Control interno y gestión de recursos humanos en la empresa minera grupo grande S. A.”. Objetivo de estudio de investigación fue calcular el vínculo entre el CI y gestión de RRHH en la minería grupo grande S.A. el mencionado autor del trabajo concluyó que el valor ( $r$ ) Pearson es 0,711 ;( $p=0,000 < 0,005$ ), por lo tanto existe correlación positiva alta entre el proceso de CI y administración de RRHH, estudio de investigación que tiene similitud con nuestros resultados. Que la estadística de ( $r$ ) Pearson, es de 0,452 y el nivel de relevancia es de 0,001 ( $p < 0,005$ ). Esto expresa que existe relación entre, el proceso de control interno y administración de recursos, Por lo que podemos aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, esto quiere decir que si existe una correlación directa positiva moderada.

(Martinez, 2023), en su investigación titulada “Control interno en la gestión de recursos humanos del instituto de educación superior tecnológico privado Huancayo” el objetivo general de estudio por el autor sugiere que el sistema de CI permita la adecuada gestión de RRHH del instituto superior tecnológico, del presente estudio el autor concluye que el CI y capacitación de RRHH es medianamente adecuado en un 2,10% y seguido por 97,9% es inadecuado. Que nuestros resultados demuestran que el 0,295 y el nivel de significancia es de 0,040 ( $p < 0,005$ ). Esto expresa que no existe dependencia entre, el proceso de CI y capacitación en el Comando de Salud del Ejército, Por lo que podemos denegar la hipótesis alterna y aprobar la hipótesis nula, esto quiere decir que no existe una asociación directa.

## 5.2 Conclusiones

1. El primer objeto: Identificar la relación entre el proceso de CI y proceso de selección del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024, de la observancia estadística realizada, se contrasta que existe relación entre el proceso de CI y gestión de RRHH, sin embargo, no se desarrollan las actividades de CI durante la selección de RRHH, lo que se presume que se desarrolla de acuerdo a sus criterios de organización.
2. Con respecto al segundo objeto: Identificar la relación entre el proceso de CI y administración de RRHH del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024, consecuentemente de los análisis estadísticos se demuestra, que existe relación entre, el proceso de CI y administración de RRHH, sin embargo estas acciones no se desarrollan con los trabajadores de la institución, a pesar que existe estrategias de control y administración en la institución el cual no se está llevando con responsabilidad para el mejor bienestar de todos los trabajadores.
3. Tercer objetivo: Analizar la relación entre el proceso de CI y capacitación del personal que laboral en el Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024, del análisis de los resultados se determina que no existe dependencia entre, el proceso de CI y capacitación en el Comando de Salud del Ejército, en vista que el valor de (r) Pearson, es de 0,295 y el nivel de significancia es de 0,040 ( $p < 0,005$ ) esto quiere decir que no existe una asociación directa.

### **5.3 Recomendaciones**

1. El Jefe del Comando de Salud del Ejército, debe promover la implementación y cumplimiento del CI durante la selección de RRHH, en vista que no se da cumplimiento de las normas legales que ya existe, así para lograr los objetivos que coadyuven y apunten a lograr procedimientos administrativos que se encuentran en todos los requerimientos y legalidades.
2. Los responsables o sub jefe de cada área y/o departamento del Comando de Salud del Ejército debe ser responsable en la administración de recursos humanos el cual se debe ejercer con equidad y transparencia, a fin de que el personal que presta servicios se sienta motivado para el mejor cumplimiento de las tareas que se encomienda oportunamente.
3. Los trabajadores del Comando de Salud del Ejército, deben ser capacitados permanentemente mediante promoción de educación de la salud y administrativo, así para enfrentar nuevos retos en la protección y tratamiento médico del personal de salud, así como también en área administrativa .

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias Bibliográficas

- Acosta, M. (14 de enero de 2020). Lider de Marsh Risk Consulting en Marsh Perú. Obtenido de <https://www.marsh.com/ve/es/services/risk-consulting/insights/what-is-internal-control-and-why-is-it-important.html>
- Aguinaga, E. (14 de marzo de 2022). Control interno para el proceso efectivo de contrataciones públicas. Obtenido de CIDE-Ñeque: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/599/5993365012/html/>
- Arias, J. V. (2016). Protocolo de investigación. RAM-Revista Alergia México, 206.
- Borda, L. (2022). Control interno y su relación con la gestión de recursos humanos en los establecimientos de rubro hotelero de la ciudad de Puno. Tesis final, Universidad privada San Carlos, Puno.
- Cárdenas, K. (2022). El control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa C&M Perú SAC. Tesis, Universidad Católica Santa María, Arequipa.
- Cárdenas, R. D. (2021). Control Interno en la gestión del talento humano. Carabobo: Faces.
- Castañeda, M. C. (2021). Concepto de dato, estadístico, indicador. Madrid: EDIPUCRS.
- Celis de Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos. Venezuela: Laurus.
- Cisneros, A. G. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. México.
- Estela, O. (2021). El control interno y la gestión de recursos humanos en la universidad nacional Hermilio Valdizan. Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huanuco.

- García, J. (18 de abril de 2022). El control interno como proceso administrativo para los PYMES. Obtenido de Revista PRECOSAPIENS: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/221970018/html/>
- Gimeno, J. (4 de marzo de 2024). Observatorio de contratación pública. Obtenido de ObCP: <https://www.obcp.es/>
- Gomez, L. B. (2016). Gestión de recursos humanos. Madrid: PRINTED IN SPAIN.
- Henao, Y. (2017). Importancia del control interno como herramienta en la detección de riesgos empresariales. Univesidad del Valle, Zarzal.
- Hernandez, S. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. México: Publicaciones Colección.
- Hernandez, R. (2018). Metodología de la investigación. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Lenis, A. (20 de agosto de 2023). Que es un sistema de control interno y como implementarlo. Colombia.
- Loayza, P. (2022). Control interno y la gestion de recursos humanos en la empresa distribuidora el Peregrino S.A.C. Lima. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- López, P. (18 de febrero de 2021). Scielo. Obtenido de Punto cero: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Martin, D. (22 de enero de 2024). OpenHR. Obtenido de <https://www.openhr.cloud/blog/recursos-humanos-funciones-dentro-de-la-empresa>
- Molero, J. (15 de enero de 2023). Sistema de control interno. Sullana, Sullana, Perú.
- Rivera, A. V. (15 de junio de 2021). Medición el control interno en la gestión de recursos humanos de la empresa Comercializadora Naconal, S. A.

S-. Obtenido de Revista Accounting and Management:  
<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/491/495>

Ruiz, S. D. (2020). El control interno en el proceso de contrataciones en las instituciones públicas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar (pág. 3). México: ISSN - 2707.

Tenecela, P. (2022). Sistema de control interno para mejorar el área logística de las empresas constructoras. Tesis, Universidad Católica de Cuenca, Quito, Azogues.

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada. Costa Rica.

## **ANEXOS**

**ANEXOS N°1 Calculo de la muestra**

**ANEXOS N°2 Consentimiento informado**

**ANEXOS N°3 Carta de autorización de aplicación de instrumento**

**ANEXOS N°4 Validez y confiabilidad de instrumentos**

**ANEXOS N°5 Ficha de recolección de datos / cuestionario**

## ANEXO: 01

Matriz de consistencia: Proceso de control interno y gestión de recursos humanos del Comando de Salud del Ejército San Borja – 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VAR: Independiente - Control interno  Dimensiones: - Control del ambiente - Actividades de control - Supervisión	<b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> descriptivo correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Cuantitativo  <b>Población:</b> personal de trabajadores de COSALE, que constituyen son 60.  <b>Muestra:</b> Que se obtuvo según fórmula estadística para poblaciones finitas 49 sujetos en estudio  <b>Técnicas de recolección de información:</b> Mediante el uso de dos encuestas como instrumento de 15 ítems, cada variable de estudio.
¿Cuál es la relación entre el proceso de control interno y gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024?	Determinar la relación entre el proceso de control interno y gestión de recursos humanos del COSALE San Borja-2024	Existe relación significativamente entre el proceso de control interno y gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024.		
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	VAR: Dependiente - Gestión de recursos humanos  Dimensiones: - Proceso de selección - Administración - Capacitación	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál será la relación entre el control interno y proceso de selección de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024?</li> <li>- ¿Cuál será la relación entre el proceso de control interno y administración de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024?</li> <li>- ¿Cuál será la relación entre el proceso de control interno y capacitación de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre el control interno y proceso de selección de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024.</li> <li>- Identificar la relación entre el proceso de control interno y administración de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024.</li> <li>- Analizar la relación entre el proceso de control interno y capacitación de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El proceso de control interno se relaciona significativamente con proceso de selección de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024.</li> <li>- El proceso de control interno se relaciona significativamente administración de gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja-2024.</li> <li>- El proceso de control interno se relaciona significativamente con procedimiento capacitación de gestión de recursos humanos del COSALE, Borja-2024.</li> </ul>		

## Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDIDA
1. Variable independiente: Proceso de control interno	<p>Es un conjunto normas y estrategias que sirven de bases organizativas de principios éticos a fin de adoptar medidas de control en cada dependencia pública y privada, con el objetivo de salvaguardar los recursos propios de la entidad (p.24).</p> <p>El control interno empresarial, son todas aquellas acciones que se trabajan en equipo para el buen funcionamiento, con el objetivo de resguardar los recursos (p.5).</p>	<p>La gestión de control interno, es el plan de organización en el cual establece la prevención y detectar fraudes y errores de todos los procesos desarrollados o por llevarse recientemente, de manera eficiente con el fin de lograr mayores resultados óptimos.</p>	<p>Control del ambiente</p> <p>Actividades de control</p> <p>Supervisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión de misión y visión</li> <li>- Información según POV</li> <li>- Actualización de MOF</li> <li>- Actualizar funciones específicas</li> <li>- Promover información permanente sobre normas de control interno.</li> <li>- Realizar proceso de selección ordenado</li> <li>- Llevar control de bienestar</li> <li>- Realizar contratación según necesidades</li> <li>- Control de disciplina</li> <li>- Control de apreciación</li> <li>- Acciones de prevención de riesgos</li> <li>- Evaluación de sistema gestión</li> <li>- Evaluación de riesgos</li> <li>- Mejoramiento de sistema de control interno</li> <li>- Verificar tareas administrativas.</li> </ul>	<p>(1, 2, 3, 4, 5)</p> <p>(6, 7, 8, 9, 10)</p> <p>(11, 12, 13, 14, 15)</p>	<p>Likert: Ordinal</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>

Los ítems, de la variable 1, se encuentran descritos en el anexo N° 01.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDIDA
2. Variable dependiente: Gestión de recursos humanos	<p>Ciencia que se ocupa de la naturaleza de empleo vinculadas a reclutamiento y selección de empleados de manera estratégica, en el cual se debe identificar niveles de competencia y valores que se alineen con el clima laboral y los objetivos de la organización (p.3).</p> <p>Conjunto de prácticas, políticas y decisiones que se encarga de trabajar por el bienestar de las personas dentro de una organización pública o privada (p.8).</p>	<p>Las entidades públicas y privadas, en sus respectivas sedes cuentan con normas y estrategias para un eficiente cumplimiento en control interno referente a una gestión pública de recursos humanos, el cual en muchas ocasiones no se da cumplimiento.</p>	Proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de personal</li> <li>- Requerimientos de cada puesto</li> <li>- Evaluación de CV</li> <li>- Realizar examen médico</li> <li>- Realizar entrevista personal.</li> </ul>	(1, 2, 3, 4, 5)	Likert: Ordinal  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Administración de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración consecuente</li> <li>- Control ingreso y salida</li> <li>- Comunicación permanente</li> <li>- Prevención de accidentes</li> <li>- Conceder recompensas</li> </ul>	(6, 7, 8, 9, 10)	
			Capacitación de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programar capacitación</li> <li>- Control de auto preparación</li> <li>- Realizar demostraciones</li> <li>- Realizar acciones de salud pública</li> <li>- Apreciación nivel de competitividad</li> </ul>	(11, 12, 13, 14, 15)	

Los ítems, de la variable 2, se encuentran descritos en el anexo N°02.

## **ANEXO: 02**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado Sr.(a) estoy realizando un estudio de investigación titulado: PROCESO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO SAN BORJA – 2024.

Previamente a su participación le explicaré sobre la finalidad del estudio, los beneficios y riesgos, así como la confidencialidad y luego su aceptación en el estudio.

#### **Propósito del estudio**

La finalidad del estudio es identificar la relación entre el proceso de CI y proceso de selección, administración y capacitación del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024 que los hallazgos que se encuentren en el trabajo investigativo serán entregados a las Autoridades correspondientes de la Institución del Comando de Salud del Ejército, San Borja-2024, para que realicen intervenciones a través de estrategias efectivas con la finalidad de lograr los objetivos que coadyuven y apunten a lograr procedimientos administrativos que se encuentran en todos los requerimientos y legalidades, a fin de que el personal que presta servicios se sienta motivado para el mejor cumplimiento de las tareas que se encomienda oportunamente y así para enfrentar nuevos retos en la protección y tratamiento médico del personal de salud, así como también en área administrativa .


#### **Riesgos**

La investigación no originará ningún riesgo de salud ni administrativa, ya que se realizó previa autorización del Comando de Salud del Ejército, San Borja, porque el cuestionario no requiere de ningún esfuerzo, es fácil de aplicar, sencillo, claro y entendible, cualquier consulta puede realizar a Lucero

Cecilia RIVERA JESUS, teléfono 983841450, correo electrónico:  
lucero.rivera@upsjb.edu.pe

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista,

Confidencialidad: En todo momento se considerará la reserva de sus datos, el instrumento que le permite participar es confidencial y anónimo; así como los datos que proporcione se utilizarán a través de contraseñas conocidas solo por la investigadora. Teniendo plena comprensión en lo que consiste la investigación, yo Lucero Cecilia RIVERA JESUS, manifiesto que he sido informado sobre el estudio y doy mi conformidad para participar en la investigación.



Lucero Cecilia Rivera Jesús  
DNI: 72138776  
Investigador principal

## ANEXO: 03

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



PERÚ

Ministerio de  
Defensa

Ejército del  
Perú

Comando de Salud  
del Ejército

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN

#### EL JEFE DEL COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO

El que suscribe, en representación del COSALE del Ejército.

#### **AUTORIZA**

Por la presente, autorizo a RIVERA JESUS Lucero Cecilia con D.N.I. N° 72138776, quien buscar información sobre el "PROCESO DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL COMANDO DE SALUD DEL EJÉRCITO SAN BORJA – 2024", aplicando encuestas para recopilación de datos del personal que trabaja bajo mi comando y determinar cualquier dato de interés para mi registro.

Entiendo que el propósito de esta investigación de antecedentes es promover la implementación y cumplimiento del Control interno y la gestión de Recursos Humanos. Por esta razón apruebo la obtención de información sobre la administración que se viene llevando en mi gestión, ya que por medio de ello podemos tener el compromiso de mejorar nuestras falencias.

Se expide la presente autorización, a pedido de la interesada para los fines que crea conveniente.

San Borja, 01 de Abril del 2024.



O - 225784270 - O+  
CARLOS ISAAK GAMARRA QUINTANA  
GENERAL EP  
Jefe de Comando de Salud del Ejército

## ANEXO: 04

### VALIDEZ Y CONFABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### Informe de Opinión de Experto

**I.- DATOS GENERALES:**

**II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: USCAMAYTA HUANCA Daniel  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente aula – Universidad Continental Los Olivos  
 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo  Especialista  Estadístico   
 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre proceso de control interno y gestión de RRHH  
 1.5 Autor (a) del instrumento: RIVERA JESUS Lucero Cecilia

INDICADORES	CRITERIOS	Escala de Valoración				
		Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy Bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				X	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				X	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre proceso de control interno y gestión de RRHH.				X	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación entre las variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica, cuantitativa, descriptiva.				X	

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE PARA SU EJECUCION DEL TRABAJO

**IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN**

**80 %**

San Borja, 15 agosto de 2024

  
 .....  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 0216126  
 CEL: 9568672354

## Informe de Opinión de Experto

### I.- DATOS GENERALES:

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Jose Vicente CAMPOS CAYATOPA  
 1.2 Cargo e institución donde labora: DEFENSOR PUBLICO PENAL - MINJUSDH  
 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo  Especialista  Estadístico   
 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre proceso de control interno y gestión de RRHH  
 1.5 Autor (a) del instrumento: Lucero Cecilia RIVERA JESUS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				X	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				X	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre proceso de control interno y gestión de RRHH				X	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación entre las variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica, cuantitativa, descriptiva.				X	

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

### IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

80%

San Borja, 15 agosto de 2024

  
 \*\*\*\*\*  
 ABOG. JOSE VICENTE CAMPOS CAYATOPA  
 REG CAL N° 75565  
 DEFENSOR PUBLICO PENAL  
 Dirección General de Defensa Pública Penal y Asesoría Jurídica  
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos  
 Teléfono 957854191

## Informe de Opinión de Experto

### I.- DATOS GENERALES:

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Elmer Alcides HERMOSA CASTRO
- 1.2 Cargo e institución donde labora: DEFENSOR PUBLICO PENAL - MINJUSDH
- 1.3 Tipo de Experto: Metodólogo  Especialista  Estadístico
- 1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre proceso de control Interno y gestión de RRHH
- 1.5 Autor (a) del instrumento: Lucero Cecilia RIVERA JESUS

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				X	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				X	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre proceso de control Interno y gestión de RRHH				X	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la relación entre las variables de estudio.				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación básica, cuantitativa, descriptiva.				X	


### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE PARA LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

### IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

80%

San Borja, 15 agosto de 2024

  
**Abog. ELMER ALCIDES HERMOZA CASTRO**  
**REG ICAP N° 4919**  
**DEFENSOR PÚBLICO PENAL**  
 Dirección General de Defensa Pública y Acceso a la Justicia  
 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Teléfono 94566200

## ANEXO: 05

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Señores (as) buenos días, en mi condición de estudiante de la escuela de post grado de la universidad privada San Juan Bautista, estoy realizando estudio de investigación sobre “Proceso de control interno y gestión de recursos humanos del COSALE, San Borja - 2024” por lo que se solicita su colaboración y participación, para desarrollar dos cuestionarios que consta de 30 preguntas y con cinco alternativas de (1 a 5), que consiste en marcar sólo una de los casilleros con una (X), según crea conveniente. Asimismo, no deje de contestar ninguna pregunta.

ESCALA DE MEDIDA LIKERT ORDINAL				
1. Nunca	2.Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre

#### VARIABLE 1: PROCESO DE CONTROL INTERNO

DIMENSION 1: CONTROL DEL AMBIENTE		1	2	3	4	5
1	¿Con que frecuencia se realiza la difusión de misión y visión del Comando de Salud del Ejército?					
2	¿Si tiene conocimiento sobre el plan vigente operativo (POV)?					
3	¿El manual de funciones y organización (MOF) esta actualizado según estructura organizacional?					
4	¿En el manual de funciones y organización (MOF) esta actualizado las normas de funciones específicas y responsabilidades del trabajador?					
5	¿Con que frecuencia se difunde o se promueve las normas de control interno antes del proceso de gestión de RRHH?					
DIMENSION 2: ACTIVIDADES DE CONTROL						
6	¿Los procesos de selección o reclutamiento se realizan de forma ordenada?					
7	¿Existe un registro de control de bienestar o permisos?					
8	¿La contratación del personal es acorde a las necesidades del COSALE?					
9	¿Existe un registro de control de disciplina o faltas?					
10	¿Existe un registro de apreciación del personal?					

DIMENSION 3: SUPERVISION						
11	¿El personal responsable hace cumplir las acciones de prevención de riesgos?					
12	¿El responsable realiza evaluación independiente al sistema de gestión de recursos humanos?					
13	¿Se verifica los procesos relacionados con el manejo de los recursos humanos en COSALE?					
14	¿Se verifica el sostenimiento y mejoramiento del sistema de control interno?					
15	¿Verifica las tareas administrativas que ejercen control sobre la exactitud y totalidad del proceso de recursos humanos?					

ESCALA DE MEDIDA LIKERT ORDINAL				
1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre

VARIABLE 2: GESTION DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSION 1: PROCESO DE SELECCIÓN		1	2	3	4	5
1	¿El personal que labora en COSALE, es seleccionado de acuerdo a la necesidad del servicio?					
2	¿Antes de seleccionar el personal, el jefe de recursos humanos evalúa a los postulantes los requerimientos de cada puesto?					
3	¿La comisión que conforma de RRHH, evalúa el CV dentro del proceso de selección?					
4	¿El examen médico que se lleva es con absoluta transparencia durante el proceso de selección del personal profesional?					
5	¿Después de terminar la fase de evaluación la comisión de RRHH, realiza la entrevista individual final?					
DIMENSION 2: ADMINISTRACION DE RRHH						
6	¿El jefe de área de administración es consecuente con el trabajador?					
7	¿Se lleva un control de ingreso y salida del personal que labora en COSALE, mediante un registro o medios tecnológicos?					
8	¿La comunicación es permanente entre el jefe de área y trabajadores?					
9	¿Se promueve información sobre normas de seguridad en prevención de accidente laboral?					
10	¿Su puntualidad y responsabilidad laboral en algún momento fue recompensado?					
DIMENSION 3: CAPACITACION						
11	¿El departamento de recursos humanos programa capacitación del personal que labora en salud?					
12	¿Se realiza el control de auto preparación de conocimientos?					
13	¿Durante la capacitación del personal se realiza demostraciones o dramatización?					
14	¿El COSALE, a través del MINSA, realiza acciones de salud pública?					
15	¿Del personal que demuestra un nivel de competitividad se promueve algún incentivo?					