



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Planificación y control interno de los comités en la red
asistencial de Ancash en el Periodo 2013 – 2015**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Muñoz Bermejo, Erick Renghar (orcid.org/0000-0003-2705-4706)

ASESORES:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-6290-4484)
Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine (orcid.org/0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Oanizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por iluminarme y brindarme salud para poder elaborar con éxito el presente trabajo de investigación.

A mis padres, Belma Bermejo y Gonzalo Muñoz y a mis hermanos Maricela y Gonzalo, quienes me brindaron su apoyo y confiaron en mí durante todo el proceso de mi carrera académica y en la realización de mi tesis.

A mi querida segunda familia De la rosa Llorca y Reinoso, que han sido mi apoyo incondicional a lo largo de mi vida, ejemplo a seguir y fortaleza en los momentos complicados de mi carrera.

Agradecimiento

A mis queridos asesores Olenka Rodríguez y Edinson Chacón por la constante ayuda y paciencia en el desarrollo de este proyecto de investigación.

A mi Mg. Sonia Aguilar Sánchez por su apoyo constante en el desarrollo de este proyecto.

A la Institución de ESSALUD por permitirme acceder a la información requerida para la realización de la investigación.

A mis queridos(as) y entrañables amigos Fresia García, Luis Sangay, Junior Solórzano por su apoyo constante en lo personal y en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Figura 1	<i>Resoluciones aprobadas programadas en el periodo 2013-2015</i>	21
Figura 2	<i>Resoluciones programadas en periodo 2013-2015.....</i>	22
Figura 3	<i>Resoluciones ejecutadas de los comités en los periodos 2013-2015...</i>	23
Figura 4	<i>Nivel sobre la eficacia en el conocimiento.....</i>	24
Figura 5	<i>Nivel sobre conocimiento de resultados de la información.....</i>	25
Figura 6	<i>Nivel sobre conocimiento de resultados de informes en eficacia</i>	26
Figura 7	<i>Nivel sobre conocimiento de resultados de informes en eficacia</i>	27
Figura 8	<i>Nivel de conocimiento sobre productividad</i>	28
Figura 9	<i>Nivel de conocimiento de las resoluciones institucionales</i>	29
Figura 10	<i>Nivel de conocimiento de las resoluciones ejecutadas, productivas ..</i>	30
Figura 11	<i>Nivel de conocimiento sobre el compromiso con la productividad.....</i>	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Resoluciones aprobadas programadas en el periodo 2013-2015</i>	21
Figura 2	<i>Resoluciones programadas en periodo 2013-2015.....</i>	22
Figura 3	<i>Resoluciones ejecutadas de los comités en los periodos 2013-2015...</i>	23
Figura 4	<i>Nivel sobre la eficacia en el conocimiento.....</i>	24
Figura 5	<i>Nivel sobre conocimiento de resultados de la información.....</i>	25
Figura 6	<i>Nivel sobre conocimiento de resultados de informes en eficacia</i>	26
Figura 7	<i>Nivel sobre conocimiento de resultados de informes en eficacia</i>	27
Figura 8	<i>Nivel de conocimiento sobre productividad</i>	28
Figura 9	<i>Nivel de conocimiento de las resoluciones institucionales</i>	29
Figura 10	<i>Nivel de conocimiento de las resoluciones ejecutadas, productivas ..</i>	30
Figura 11	<i>Nivel de conocimiento sobre el compromiso con la productividad.....</i>	31

Resumen

El objetivo de esta investigación fue analizar la planificación y control interno de los Comités en la Red Asistencial de Ancash en el Periodo 2013-2015. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental con una muestra de 234 trabajadores quienes respondieron un cuestionario y a través de una guía de análisis documental permitieron analizar los datos de los archivos de la planificación.

Como resultados, se conoció en referencia a los documentos de la Red Asistencial que se está ejecutando esfuerzos para realizar todas las planificaciones en cada trimestre, sin embargo, esta no logra cumplir su ciclo, por razones de los comitentes que no ordena sus acciones o el poco interés que le dan. Se visualiza que la institución realiza programas para la planificación, además se muestra que existe una prevalencia en donde se manifiesta que en referencia al número de resoluciones aprobadas, número de resoluciones programadas y número de resoluciones ejecutadas las planificaciones se realizaban de manera pausada y que en el Trimestre II del 2014 se logró un nuevo aumento de resoluciones aprobadas por gerencia aproximadamente debido a que se organizaron un mayor número de personas de los comité.

Palabras clave: Planificación, control interno, comitentes.

Abstract

The objective of this research was to analyze the planning and internal control of the Committees in the Ancash Assistance Network in the Period 2013-2015. The research was of an applied type, quantitative approach, descriptive level, non-experimental with a sample of 234 workers to whom a questionnaire was used and through a documentary analysis guide, they allowed the analysis of the data from the planning files.

As a result, it was known in reference to the documents of the Assistance Network that efforts are being made to carry out all the planning in each quarter, however, this does not manage to fulfill its cycle, for reasons of the principals that do not order their actions or the little interest they give. It is visualized that the institution carries out programs for planning, in addition it is shown that there is a prevalence where it is manifested that in reference to the number of approved resolutions, number of programmed resolutions and number of executed resolutions, the planning was carried out slowly and that in In Quarter II of 2014, a new increase in resolutions approved by management was achieved approximately due to the fact that a greater number of people from the committees were organized.

Keywords: Planning, internal control, principals.

I. INTRODUCCIÓN

Hace ya un cierto tiempo que el sector público en nuestro país viene trabajando dentro de un halo de ineficiencia que se aprecia a partir de los pobres resultados que se tienen en los informes gubernamentales sujetos a control, el sector salud no es ajeno a esta visión. A nivel gobierno se han tomado diferentes decisiones estratégicas para lograr ampliar la cobertura para asegurados, no obstante esos esfuerzos, analizando los resultados han reflejado un incremento poco significativo, para quienes gustan analizar las cifras, encuentran una brecha significativa cuando se compara los dos sectores el público y el privado, encontrando razones o explicaciones en el comportamiento político de nuestro gobierno, en la diversidad de factores demográficos, sociales, económicos que marcan la diferencia entre un servicio de atención de calidad en el que no destaca precisamente el sector público, siendo de mediana, baja y deficiente en sectores como el rural y zonas alejadas en donde la cobertura del servicio también es calificada en los niveles descritos líneas arriba.

Las áreas de planificación y control en quienes recae toda la responsabilidad del diseño y ejecución óptima del servicio y la cobertura, tienen que lidiar con un abastecimiento logístico deficiente, falta de inversiones en activos críticos, personal desmotivado, entre otros factores que no permiten el cumplimiento óptimo de objetivos y metas estratégicas, que normalmente son de alcance nacional y de ejecución en las diferentes zonales de Essalud.(24 redes asistenciales a nivel nacional) para nuestro caso trabajaremos en la Red Asistencial Ancash con sede en Chimbote que a su vez lo conforman siete áreas con responsabilidad de control sobre los 15 Centros Asistenciales en nuestro departamento. Es precisamente en éstas áreas donde se genera la planificación y la supervisión de ejecución, para medir resultados, cumplimiento de la Ley, normas, políticas y directivas, incluyen además la organización y su estructura, la ejecución de procesos y procedimientos, métodos para control de recursos y cumplimiento de plazos según los cronogramas vigentes, la supervisión sobre aplicación de recomendaciones, correctivos oportunos y coordinación de informes mensuales, trimestrales y anuales.

En suma, la idea central que orienta todo este despliegue de actividades tiene como objetivo lograr una mejora en la calidad de servicio y un trato más equitativo a los derechohabientes y una cobertura sin restricciones.

La estructura organizacional contempla la conformación de comités en el ánimo de ser más eficientes en el trabajo y asumir un mejor control, sin embargo, observamos el efecto contrario por ejemplo no planifican, lo que lleva a un desorden y al incumplimiento de las normas. En consecuencia, se genera disconformidad, desorden y desorganización y se hace evidente la falta de profesionalismo o de capacitación en el personal, los encargados no asumen su rol de líderes para guiar la acción del personal y lo más grave no ejercen control ni monitoreo del trabajo y los resultados en la Red. En suma, no existe un fiel cumplimiento de funciones, por tanto, deficiente operatividad, mala comunicación, planes inexistentes o incompletos. Esta realidad problemática nos lleva a indagar en términos científicos lo que nos propone la siguiente pregunta: ¿Cómo se ha realizado la planificación y el control interno de los comités en la red asistencial de Áncash en el periodo 2013-2015?

Los resultados a los que arribe la investigación serán puestos de conocimiento a los directivos para que adopten las decisiones correctivas pertinentes, la eficacia de la planificación y las acciones de control, por lo que considero que este estudio tiene una justificación por conveniencia.

Será de utilidad práctica, en la medida que nos detallara la metodología que se utilizó, los resultados y conclusiones que pueden ser usados como referentes a posibles estudios similares a futuro y/o resolver puntos de conflicto y optimizar los resultados en la institución.

El objetivo general propuesto fue analizar la planificación y control interno de los Comités en la Red Asistencial de Ancash en el Periodo 2013-2015. Los objetivos específicos fueron: (i) Conocer la planificación de los comités en la Red Asistencial de Ancash en el Periodo 2013-2015, (ii) Identificar el control interno de los comités en la Red Asistencial de Ancash en el Periodo 2013-2015 y (iii) Realizar una propuesta para mejorar la eficacia y productividad que concluya a la planificación y control de los comités en la Red Asistencial de Ancash.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel de antecedentes que permitirá confrontar los resultados frente a investigaciones previas se considera los siguientes:

Segovia (2011) Quito, Ecuador tesis descriptiva, análisis documental, la evaluación como técnica aplicando auditorías internas, conclusiones duplicidad de tareas por inadecuada aplicación del manual de organización y funciones, consecuentemente desempeño deficiente. Se reconoce la importancia del capital humano, su compromiso y desempeño eficiente y eficaz. La compañía Datugourmet Cía. Ltda. Afronta diferentes retos en el mercado donde opera, requiere de un sistema de control de procesos internos para maximizar rendimientos fundamentalmente en sus áreas técnicas productivas y administrativas.

Carrasco y Farro (2014), tesis documental aplicó encuestas y guía de entrevistas como técnica, concluye que no se tiene control interno eficaz, limitada supervisión, procesos y procedimientos informales, en consecuencia, desorden e improvisación, se evaluó aplicando los parámetros de control (COSO), personal sin capacitación para el ejercicio de tareas, deficiente evaluación de créditos, políticas de cobranza limitadas, ausencia del control previo.

Hemeryth y Sánchez (2013) tesis descriptiva, población conformada por empleados de los cinco almacenes, se usó la observación como técnica y el cuestionario como instrumento. Conclusiones: no cuentan con una estructura organizacional, en consecuencia, no tienen un manual de organización y funciones. A nivel de almacenes se asignaron funciones a criterio y necesidad, personal incompetente en el área de almacenes, nivel educativo bajo, se desarrollan actividades de capacitación, se percibe un grado de compromiso a la empresa, si se invierte en maquinarias y equipos la tendencia será optimizar tiempos en los procesos, y mejorar la información para toma de decisiones oportunas y la gestión de inventarios. Se sugirieron secuencias en los procesos para mejorar controles, se sugirió la aplicación del método "5s"

Villacís y Barreiros (2012), tesis descriptiva, población 15,525 personas, la encuesta y la entrevista como técnica, conclusiones: diseñar e implementar el plan estratégico corporativo, sistematizar procesos, mejora en atención personalizada a

clientes, elevando los niveles de satisfacción. Asignación de tareas y funciones deficiente que conlleva duplicidad de tareas, confusión y desorden, no tiene declarada su visión y misión, se confirmó el buen prestigio del que goza, cartera de clientes más o menos fieles.

Esta investigación tiene como bases teóricas las relacionadas con las variables de estudio, tocaremos el tema de planificación

La concepción de que planificar es un acto formal conformado por una serie de etapas o pasos en secuencia lógica que implican racionalidad y previsibilidad sobre lo que se quiere lograr sustentado en estimaciones y fundamentos técnicos que nos permiten obtener resultados finales exitosos como consecuencia de una dirección adecuada válida para toda la organización (Chiavenato, 2004).

La planificación, organización, dirección y control, son los componentes del proceso administrativo que normalmente cumplen los ejecutivos de la alta dirección en la organización sea cual sea la jefatura que se les encomendó dentro de las áreas funcionales que conforma la organización. En términos más explícitos, la planeación hace referencia a la formalidad, la descomposición de una secuencia de pasos claros y concatenados, para alcanzar metas, da lugar a que sea replicada y verificada en su cumplimiento

La planificación, según Chiavenato (2006), refiere que esta etapa puede ser considerada como vital, es una etapa creativa en la que debe detallarse toda una secuencia de pasos a ejecutarse en un tiempo determinado, a un presupuesto y los recursos necesarios para lograr resultados anticipados en objetivos y metas que se proponen en la organización como por ejemplo al más alto nivel se propone la planeación estratégica, a nivel de sub gerencias el planeamiento táctico y a un nivel de supervisión el planeamiento operacional a muy corto plazo.

Para Robbins y Coulter (2018) reconocen la planificación como la piedra angular, clave, que no puede fallar su concepción a futuro debe ser detallada, sólida y realista que debe sustentarse en criterios técnicos que avalen la obtención de los resultados previstos como objetivos y metas. Nos advierten que una mala planificación entorpecerá la gestión en todos los niveles gerenciales y de jefatura que conforman la organización.

Asimismo, Salazar y Romero (2006) argumentan, entre otros aspectos teóricos que los ejecutivos de la alta dirección visualizan cómo debería ser y en qué nivel de crecimiento y desarrollo debería estar la organización en el corto, mediano y largo plazo y elaboran cual arquitectos un diseño deseado para el futuro de la organización (Plan estratégico), en armonía con los cambios externos que se van generando en el entorno y asumiéndolos, a su vez, en cambios al interior de la organización con criterios técnicos de calidad, eficacia y eficiencia y adoptando decisiones de mejoramiento continuo, para garantizar su competitividad.

La racionalidad guía los pasos del planificador, es la actitud para actuar a la luz de la razón, pasos o fases en secuencia lógica para lograr resultados exitosos como producto de acciones detalladas de cumplimiento obligatorio, que explican los motivos para el crecimiento sustentable de la organización (Reyes, 2012).

La planificación facilita en gran manera la toma de decisiones, marca el camino a seguir, define objetivos, metas, estrategias que deben lograrse y este logro no es sino un paso adelante que hará crecer a la organización, le proporcionará dinámica y la alimentará en términos de rentabilidad hacia un posicionamiento expectante dentro del conjunto de organizaciones que definen su competencia.

Guerra (2015) teoriza y conceptualiza la planificación como una actividad humana consiente, es decir sabe, entiende y comprende dónde está su organización, en otras palabras, en que parte del camino está y cómo está (diagnóstico), se sustenta en criterios técnicos y en la investigación científica para visualizar el futuro y desear alcanzarlo tomando decisiones ahora para proponer objetivos y metas debidamente calculadas, que son los “pequeños pasos que se deben dar y lograr para alcanzar grandes distancias”.

Drucker (1954), este gran maestro visionario del rol de la administración y su importancia histórica para la sociedad nos propone a la planificación como una estrategia para el crecimiento y desarrollo de la organización, haciendo en algún momento un alto en el camino para que los gerentes evalúen, analicen, los recursos, las fortalezas y debilidades presentes en la organización (Diagnóstico) y a partir de esta realidad de conocer en detalle con qué recursos cuenta proponer

los cambios necesarios, pertinentes para determinar que recursos que debería tener.

La planificación entendida como una secuencia de acciones parte del análisis de la realidad interna y externa que rodea a la organización para definir y priorizar problemas o situaciones empresariales a resolver, en esa virtud visualiza objetivos, calcula metas, fija recursos, costos, tiempos y detalla la supervisión para medir desempeños y establecer soluciones precisas (Tomasini, 1998).

Cortés (1998), trata de explicar la planificación como proceso en el que intervienen cinco pasos: diagnóstico que deviene en un análisis de la situación real de la empresa en el presente y un análisis retrospectivo para en cierta forma medir fortalezas y evaluar debilidades, luego considerar situaciones que pueden darse a futuro que pueden ser oportunidades o restricciones, analizar posibles escenarios como alternativas de solución, asumir la gestión para la puesta en marcha de los planes y finalmente establecer como se medirán y evaluarán los desempeños por los resultados obtenidos.

Por su parte Leonard (2001), argumenta sobre la importancia de planificar en la medida que al hacer un análisis sobre la realidad que envuelve en este momento a la organización (diagnóstico) se puede diseñar prospectivamente etapas de crecimiento y desarrollo que pueden lograrse mediante una adecuada dirección de sus ejecutivos, guiando acciones de cambio en concordancia a lo que sucede tanto en el ambiente interno como externo de la organización (cambio situacional), con la finalidad de mantener su competitividad o como lo expresa el autor su viabilidad.

Para Reyes (2012), los directivos visualizan la planificación en dos poderosas herramientas de acción: Planeamiento estratégico y planeamiento operativo, el primero se sustenta en un análisis global de la organización en términos de sus ambientes tanto internos como externos, busca la adaptación o modificación de la empresa para responder a las oportunidades o situaciones de riesgo que están latentes en el mercado. En cuanto a la segunda efectivamente es operativa, tiene que ver con la ejecución eficaz de los procesos o procedimientos para lograr los productos o servicios y generar resultados.

Mintzberg (1997), teoriza sobre la planificación sosteniendo que efectivamente es la guía correcta para lograr los objetivos empresariales. Garantiza en cierto modo que no se cometan errores o por lo menos los minimiza, se requiere por lo menos como aspiración el ciento por ciento cumplido, sin embargo, la realidad obliga al replanteamiento oportuno. El planeamiento estratégico supone fijar con toda claridad la misión y la visión de la organización, de estas instancias se puede definir los grandes objetivos que involucrarán a toda la organización en un período de tiempo que va de 3 a 5 años, dependiendo del tipo de organización. Un segundo paso clave es el análisis ambiental externo que se mueve en variables de corte político, social, cultural, económico y el tecnológico para visualizar oportunidades, tendencias de mercado y medirlas o compararlas con las capacidades (fortalezas) de la organización o sus debilidades, para afrontar las oportunidades que brinda el mercado cada vez más dinámico y competitivo, por tanto también medir las probables amenazas o riesgos a enfrentar. El análisis, la evaluación del ambiente interno para medir fortalezas y debilidades en todas sus áreas funcionales que nos llevará a estrategias de cambio o adecuación y también de conversión de debilidades a fortalezas. Finalmente, el diseño técnico de estrategias y la generación de planes para su cumplimiento en el gran objetivo de fortalecer la organización y asegurar su crecimiento en el tiempo y su competitividad.

Molins (1998) en su aporte teórico sobre la planificación la conceptualiza como modelos que ayudan en alto grado a la dirección de una organización, en tanto resumen de manera estructural los elementos y relaciones fundamentales que están presentes en cada fase del proceso de planificación, presentados de forma sistemática.

Por su parte Bryson y Einsweiler (1988), argumentan que la planeación es un proceso formal cuyo propósito es conseguir resultados coherentes en una empresa, mediante un proceso de decisiones integradas, En efecto, la organización está conformada por una serie de partes que técnicamente se conocen como áreas funcionales, que requieren de una dirección, de un camino a seguir y es precisamente cuando se planifica partiendo de una visión integrada, es decir para toda la organización, (plan estratégico) hacia una planificación táctica y operativa en cada área funcional, en esta virtud, requieren tomar decisiones integradas para

lograr resultados coherentes, exitosos que potencien el crecimiento permanente de la organización.

Toda empresa que realice supervisiones en sus operaciones conocerá lo que realmente está ocurriendo en el interior de ella, por eso es relevante que se considere en su planificación actividades de control, que sea capaz de supervisar cada tarea que se ejecute, en consecuencia, el control al interior empresarial puede medir el grado de eficiencia y de productividad que se desenvuelve en las tareas organizacionales (Chacón, 2002).

Planificación y control son dos etapas del proceso administrativo que “caminan de la mano” en el primero por lo general se establece que se va a hacer, como se hará, con qué presupuesto, qué recursos y sobre todo en qué plazos. En la etapa de control simplemente se verifica los cumplimientos y cuantifica los resultados. El control como en todo aspecto de la vida ha tenido una evolución en el tiempo que se identifican en cuatro etapas: La primera, es la etapa génesis, año 1280 donde surge como consecuencia de la necesidad del Papa Nicolas II por establecer ciertos criterios técnicos que reviertan en un control más exacto de los activos seculares y que se adaptaron a los utilizados en el ámbito comercial de la época. La segunda etapa o etapa de cambios año 1902, por estos años se dio inicio a la presencia de auditores, tomó mayor fuerza administrativa la delegación de funciones para detallar y asignar responsabilidades, a partir de la creciente importancia que venía asumiendo el control interno para resultados mejor gestionados, organizados y de mayor y mejor precisión. La tercera etapa se le denominó como la etapa de desarrollo, frente a un marcado crecimiento del comercio y la producción de bienes que requerían de controles más eficientes para manejar volúmenes importantes de materias primas, inventarios y ventas. Es decir, se venía notando un crecimiento competitivo entre las organizaciones empresariales de la época. La cuarta etapa, denominada integración, frente a requerimientos mayores de trabajo en procesos, en equilibrio organizacional donde todas las áreas funcionales deberían trabajar en coordinación permanente, de apoyo mutuo e integrado viendo la organización como un todo y no como un simple conjunto de partes (Vega y Marrero, 2020).

Tal como se ha mencionado líneas arriba, allá por los años del 1900 y con cierta aproximación en la etapa de cambios se hablaba de la necesidad de implementar

criterios de control que permitan evitar errores y fraudes por parte de los empleados (Vega y Marrero, 2020).

Huiman (2022) teoriza sobre el control interno, partiendo por reconocer su importancia y en consecuencia su utilidad, lo define como una secuencia de etapas o procesos integrados que apuntan a verificar el cumplimiento de lo planificado, a una evaluación periódica, sostenida que haga posible prevenir riesgos, el buen o mal uso de los recursos, para éste último caso prevenir la corrupción o que devenga la acción administrativa de gestión deficiente, inadecuada e ineficaz que puede entorpecer el desarrollo económico (Miaja, 2019).

Evidentemente, se aprecia en el tiempo mejoras en los métodos para aplicar diversos controles en el ambiente interno de las organizaciones públicas y privadas a evolucionado incluso en el uso de tecnologías, asimismo se ha estandarizado, mejorando su gestión.

El control interno está conformado por normas, procesos, procedimientos, políticas y directivas que tienen como objetivo velar por que se cumplan y se ejecuten todas las acciones previstas en los planes, sean estos estratégicos, tácticos u operativos que han sido diseñados para lograr metas de carácter económico, financiero, o competitivo, sin asumir mayores riesgos, evitarlos o minimizarlos, recomendando a los directivos las acciones correctivas oportunas, sirviendo asimismo como apoyo a la toma de decisiones (Castelo et al., 2017).

Desde un punto de vista que importa más al sector público el control interno se percibe como un sistema, por lo tanto, lo conforman subsistemas integrados que apoyan la gestión, en consecuencia, comprometen el accionar tanto de la gerencia como el actuar de los trabajadores, con la exigencia de desplegar acciones con la más alta calidad, mayor eficacia y eficiencia posible. Se sustenta en el cumplimiento de normas internas, directivas, políticas, entre otros aspectos sumamente importantes para la gestión y cuidado de los activos del estado y salvaguardando su sistema financiero (Sudaryati et al., 2019). En el mismo sentido (Carmona y Barrios, 2007) sostienen que laborar apuntando a alcanzar objetivos y metas de manera eficiente y eficaz requiere de un seguimiento de acciones de trabajo para

verificar si efectivamente se están acatando o respetando las normas dispuestas que hagan posible mantenerse dentro de las estrategias establecidas

El modelo COSO, que ha recibido un reconocimiento merecido por su eficacia en la evaluación del control interno surge en el año 1992 se agrupa en los siguientes caracteres: (a) el entorno de control, es decir la definición de normas, determinación de fases y aspectos estructurales internos que deben constituirse en las bases para ejecutar el seguimiento interno, cautelar el cumplimiento de objetivos, desarrollar acciones de información sobre aspectos financieros a todos los organismos interesados, el respeto a leyes, resoluciones y reglamentos que apuntan a la protección debida de sus activos. (b) La evaluación de riesgos, en toda acción empresarial que tenga por finalidad producir bienes y servicios se desarrollarán acciones enfrentadas a riesgos que pueden presentarse en variadas formas afectando el logro de metas por lo que se requiere de una gestión minuciosa capaz de anticiparse o prever situaciones de cambio a nivel interno o externo y si el riesgo es inminente, como minimizar su impacto. (c) El control de actividades, compete a todas las áreas administrativas y muy especialmente a las áreas de gestión operativa que actúa bajo procesos y procedimientos definidos, es en esta secuencia de trabajo en donde se puede detectar riesgos, evaluarlos para definir su probabilidad de ocurrencia o gravedad en los hechos y proponer alternativas de respuesta(d) La información, es decir, el dato obtenido sobre si es correcto o incorrecto, o la presencia de factores de riesgo que no se comunican es o puede ser fatal para la organización. Por esta razón la comunicación es clave, debe ser continua y compartida interna y externamente, de ser el caso, la comunicación debe ser ascendente, descendente horizontal y vertical es decir en toda la organización. (e) El seguimiento de actividades que esta direccionada a revisar el desempeño, a medirla mediante evaluaciones, que deben ser cíclicas o periódicas de tal manera que se esté seguro que todo lo que se dispuso se está ejecutando de manera correcta y sino buscando la mejora (Schandl y Foster, 2019, p. 5).

En nuestro país existe la Contraloría General de la República que viene estudiando, analizando, evaluando como se trabaja en los diferentes organismos públicos el control interno para luego preparar normas, reglamentos, directivas que se deben implementar para lograr efectividad en los resultados. La Ley N^o 27785 propone el

control externo y el control interno, en el ánimo de tomar medidas de prevención, que se conoce también como control previo, medidas de verificación cuando ocurren los hechos, que se conoce también como control concurrente y medidas a posterior de que han sucedido los hechos, conocido también como control posterior. Asimismo, se tiene en vigencia la Ley de control interno del Sector Público N° 28716 que establece normas de cumplimiento obligatorio en el ánimo de orientar de manera efectiva el desarrollo y funcionamiento de los procesos, procedimientos y actividades hacia un funcionamiento eficaz del control a nivel interno del organismo público (Huiman, 2022). La Contraloría General de la República (2016) visualiza el control dentro de un organismo público como un sistema, en consecuencia está conformado por subsistemas, a decir sub sistema de planeamiento, sub sistema de control de gestión, sub sistema de valoración de personas, subsistema de normas y operaciones y finalmente un subsistema de datos y comunicación, como es tácito se entiende que todos los sistemas actúan e interactúan interdependientemente, están interrelacionados con la finalidad de cumplir con los objetivos de manera eficaz y de manera armónica.

Las organizaciones planifican y velan por que se cumplan todos los criterios técnicos de ejecución para tener resultados y son precisamente las acciones de control o fiscalización las que van a detectar el fiel cumplimiento o limitaciones que pueden traducirse en acciones correctivas o de mejora, en este sentido se requiere de personal capacitado idóneo (observador, detallista) que aplique los métodos o instrumentos para verificar, evaluar, calificar el desempeño tanto de manera específica como general, determinar si los instrumentos reportan resultados confiables o existen ambigüedades, es decir control sobre el control para ser eficientes en la presentación de los procedimientos auditados (Mejía, 2006).

Hellriegel y Slocum (2001) es uno de los autores teóricos que visualiza cuatro fuentes a los que sirve el control: en primer lugar, los grupos de interés externos, es decir los grupos financieros, de seguros, de inversión, etc., en segundo lugar, la organización misma, es decir todos sus integrantes agrupados en áreas funcionales, en tercer lugar, los grupos internos y finalmente los individuos, en la medida que son ellos los generadores de resultados, acciones positivas o negativas, conformidades e inconformidades, entre otras, estos autores nos ilustran sobre los elementos que conforman la acción de control, en primer lugar se parte de verificar que se planificó y compararlo con lo que se ejecutó y los resultados obtenidos, luego se procede a medir para saber cuánto de lo que se dijo se iba a lograr efectivamente se logró y lo expresamos en términos absolutos y relativos, esta última acción nos permite saber las desviaciones tanto positivas como negativas, para proponer las medidas correctivas pertinentes de ser necesario.

De manera similar, Mejía (2006) aporta al conocimiento teórico proponiendo cinco principios que deben regir para lograr un control efectivo, eficaz y eficiente: principio de equilibrio de objetivos, principio de oportunidad, principio de las desviaciones, principio de excepción y el principio de la función controladora.

Charry (2013) cuando este autor se refiere a reflejar la naturaleza organizacional, describe la parte normativa de regulación comportamental a la que están sujetas todos los integrantes, cada uno en su área funcional apuntando al logro de objetivos. En relación a la oportunidad con que debe actuar el control, es definitivo y mandativo, caso contrario, carece de sentido, y de validez, ser oportuno nos permite reconocerlo como eficaz, pertinente para tomar decisiones correctivas con el tiempo de anticipación adecuado. La accesibilidad de control que tiene que ver con la disponibilidad para el acceso a las acciones de control de datos, información, procesos verídicos disponibles para todos los que deseen tener la información y en relación a la ubicación estratégica o control estratégico nos lleva a establecer puntos clave (estratégicos) donde se debe si o si verificar su cumplimiento, es decir medir y evaluar el desempeño, verificar si lo planeado se está cumpliendo, caso contrario tomar acciones correctivas oportunas. El gran reto del control es convertirse en un control sistematizado, que nos permita aceptar con honestidad que todo efectivamente está bajo control, que se traducirán en tres fundamentos

clave: primero, lograr ser eficaces y eficientes en todas las operaciones, esto significa minimizar racionalmente el uso de recursos, en consecuencia, menores costos, mejor rentabilidad. Segundo: Confiabilidad en las bases de datos, en los resultados, en la información financiera y tercero: de carácter legal normativo que nos lleva a cumplir las leyes o regulaciones a las que está sujeta la organización en relación a su naturaleza (o de servicios o productiva).

Deming et. al (1989), estos autores advierten que un control altamente eficaz no pretende alcanzar la excelencia o superioridad, sino que debe estar concentrado en lograr una producción eficiente, con calidad que es lo que espera el mercado, es decir la eficiencia se genera como consecuencia de uso racional, adecuado de recursos para lograr tener más productos que se traduzcan en rentabilidad y de gran beneficio para los clientes.

Por otro lado, Pungitore (2010) coincide con los autores precedentes en el sentido de lograr cada vez un producto: más económico (menores costos menores precios), más útil (usos diversos) más cercano a lo que necesita el consumidor, la filosofía que debería guiar al control es lograr la calidad total tanto en el servicio como en el producto, indistinto si es sector privado o público.

Para Bernal y Sierra (2002) consideran el control como aquellos pasos que forman parte de un proceso sistemático que es útil para medir las tareas que se ejecutan en las compañías, para que las mismas tengan coherencia con los objetivos y perspectivas desarrolladas en su planificación.

Robbins et al. (2013) sostienen que la importancia del control en la administración de toda compañía, radica en que esta permite realizar una evaluación y corrección de cada una de las tareas que ejecutan los empleados, con el fin de asegurar que las metas y planes de la empresa se logren.

Dentro del control, se establecen políticas y directrices que hacen posible asegurar una mejor administración del recurso humano dentro de la empresa, de forma que posibilite un trabajo profesional, eficaz y transparente; teniendo en cuenta que el talento de los sujetos, que conforman el grupo humano empresarial es el recurso que tiene mayor valor en toda organización, razón por la que su tratamiento debe posibilitar desatar el mayor rendimiento posible (Koontz y Heinz, 2009).

Furlan (2008) define al control interno como uno de los procedimientos de gran relevancia en el ámbito administrativo de una empresa, porque posibilita evaluar el rendimiento empresarial a través de la comparación de actividades estandarizadas. En este sentido la importancia del control radica en que mediante la medición y el análisis valorativo de cada secuencia en el proceso operativo laboral para cumplir metas y objetivos definidos en el proceso de planeamiento se puede colegir si estos se están cumpliendo o existen variaciones, de otro lado nos permite calificar como buena, regular o mala, plantear soluciones o correcciones, con el objeto de asumir decisiones de corrección e incluso de anticiparse a eventuales incidentes.

Según Mendoza et al. (2018), el control al interior de toda organización es un recurso de gran utilidad para la dirección, debido que otorga mayor seguridad para que los objetivos organizacionales establecidos lleguen a concretarse y tenga la capacidad de dar a conocer sobre su administración a los sujetos que estén interesados en ella.

Alvarado (2012) el aporte de este pensador teórico al conocimiento sobre el control interno de una organización radica en la propuesta de cuatro objetivos básicos que debe cumplir todo proceso de supervisión y control: el primero relativo a asegurar la confiabilidad e integridad de cada uno de los participantes colaboradores de la empresa. El segundo objetivo relativo a cumplimientos de leyes, reglamentos, políticas y directivas internas. El tercer objetivo referido a cautelar el uso racional, eficiente y económico de los recursos productivos. Y finalmente el cuarto objetivo que tiene que ver con salvaguardar los activos declarados de la organización.

En otro sentido, el autor dice que no importa cuán perfecto este estructurado un sistema de supervisión interna, ya que este no garantiza en un cien por ciento que el objetivo va lograr cumplirse, sino que esta herramienta otorga la posibilidad de poseer un grado de seguridad medianamente alto en la concreción de los objetivos de la compañía, por lo tanto, elementos externos como son los aspectos políticos o ambientales pueden generar o incapacitar el cumplimiento de los objetivos, en consecuencia un eficiente plan de supervisión interna reduce la no concreción de los objetivos (Gámez, 2010).

Efectivamente cuando hablamos, describimos o nos referimos a control, necesariamente aludimos el ambiente interno de la organización, su estructura organizacional que nos muestra los cargos y puestos de trabajo con la asignación de funciones, tareas, deberes y responsabilidades que tienen que asumir los que ocupan estos cargos, el diseño de normas, reglas, políticas y directivas así como todas las medidas y métodos establecidos con el fin de salvaguardar los activos tangibles e intangibles de la organización, la contabilidad exacta y confiable, comunicación clara y eficaz para evitar dudas, promover la eficacia y eficiencia en las operaciones midiéndolas siempre en términos de oportunidad para acciones correctivas que nos ayuden a prevenir y tomar decisiones de mejora continua, bajo un esquema de planificación sólidamente detallado que apunte a resultados que hagan posible la sostenibilidad de la organización frente a una competencia cada vez más audaz y agresiva (Cook y Winkle 2006).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a su tipo de indagación fue aplicada dado que aporta en la extensión del saber científicos en un nuevo ámbito, pone en práctica la aplicación de teorías con el propósito de dar respuesta a problemas de índole social (Hernández et al., 2010). En tal sentido, la indagación empleó las variadas teorías para obtener respuestas al cuestionamiento de investigación.

3.1.2 Diseño de investigación

Se describe que un diseño de indagación con carácter no experimental es aquel donde el investigador deja actuar de manera independiente a las variables, es decir, no se intercepta o manipula las mismas, por lo que solo se limita a observarlas, para después analizarlas (Ñaupas et al., 2018). Por lo tanto, este estudio corresponde al marco no experimental, entendiéndose que por medio de la observación se procedió al estudio de las variables.

Asimismo, fue de índole longitudinal ya que se estudiaron los cambios sucedidos en un rango de tiempo (desde el 2013 al 2015) haciendo uso de la misma población durante todo el periodo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1°: Planificación

Definición conceptual: La planificación responde a acciones que se plasman en un plan y se realizan en una organización, estas acciones que se traducen en actividades están dirigidas al logro de objetivos previamente establecidos (Reyes, 2012)

Definición operacional: Es un plan, cuyo proceso sistemático está estructurado en un listado de actividades por realizar en una organización cuyo propósito es alcanzar el objetivo propuesto por la empresa.

Indicadores: Número de resoluciones por gerencias aprobadas, número de resoluciones por gerencias programadas, número de resoluciones ejecutadas de los comités.

Escala: El estudio fue de escala de tipo razón.

Variable 2°: Control Interno

Definición conceptual: El control interno es considerado como aquellos pasos que forman parte de un proceso sistemático que es útil para medir las tareas que se ejecutan en las compañías, para que las mismas tengan coherencia con los objetivos y perspectivas desarrolladas en su planificación (Bernal y Sierra, 2002).

Definición operacional: Es un grupo de procesos, normas y procedimientos que favorecen realizar un adecuado control de tareas internas que se realizan en una empresa, mediante este control se busca conseguir la eficiencia de las operaciones y conseguir los objetivos.

Indicadores: Eficacia por resultados de informe, productividad por resultados.

Escala: El estudio fue de escala tipo Likert, ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Una población en un estudio es aquel conjunto de casos los cuales tienen especificidades semejantes y particulares que se necesitan para ejecutar una investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

En esta indagación se tuvo dos poblaciones, la primera población estuvo diseñada por documentos (resoluciones por gerencia aprobadas, resoluciones ejecutadas de los comités y resoluciones programadas de la Red Asistencial de Ancash en el periodo 2015) los que sirvieron para el análisis de la variable “planificación”. La segunda población la conformaron 600 empleados del rubro administrativo y doctores de medicina que se encuentran laburando en la Red Asistencial perteneciente a Áncash en los años 2013 al 2015, empleadas para el análisis de la variable “control interno”.

3.3.2 Muestra

En un estudio la muestra se adquiere de la población, es una parte de ella, se selecciona como elemento que representará a la población en general (Ñaupas et al., 2018). En esta indagación la muestra estuvo dispuesta por 234 empleados que se obtuvo mediante la fórmula para muestras finitas, y también la conformó las resoluciones de la Red Asistencial.

3.3.3 Muestreo

El muestreo aleatorio simple es un proceso probabilístico que consta en la que se eligen n elementos sacadas de la N (población) de forma que todas las muestras

disponen de igual posibilidad para ser electas (Vara, 2012). En este estudio el muestreo fue los 234 colaboradores de la entidad en indagación.

Unidad de análisis

Aquel objeto específico que será estudiado por el investigador es denominado la unidad de estudio (Vara, 2012). En efecto, la unidad la conformó las resoluciones de planificación y los empleados administrativos y médicos de la entidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Análisis documental: para el efecto se trabaja con formatos pre establecidos para recabar la información en las áreas pertinentes ligadas a este estudio, para contrastar planeamiento y ejecución de acciones, responsables, tiempos, etc.

Encuesta: diseñada y estructurada con el objetivo de obtener información de los colaboradores, respecto a su desempeño y conocimiento sobre control

Instrumentos

Guía de Análisis documental: diseñada exprofeso para recabar información sobre el planeamiento en el periodo de tres años propuestos

Cuestionario: estructurado como un abanico de preguntas dentro de la coherencia para medir dimensión a través de indicadores, debidamente organizada, secuencial, se proponen ocho preguntas para tomar conocimiento sobre eficacia y productividad.

Validez

La validez de un recurso que se emplea como medición en un informe de indagación se refiere a la evaluación del grado en que ese instrumento sirve para medir las dimensiones a las que se dirige (Ñaupas et al., 2018). Para validar el instrumento de medición se ejecutó la prueba de juicio de expertos, quienes se encargaron de analizar y evaluar el instrumento por dos Licenciados en Administración, y por un especialista en metodología de investigación. El detalle de la validación se encuentra descrito en anexos.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se describe al nivel en que su puesta en marcha un gran número de veces al mismo individuo u objeto causa resultados equivalentes (Hernández et al., 2010). En este caso, para la confiabilidad se empleó el procedimiento determinado por el Alfa de Cronbach, el cual se detalla en anexos.

3.5. Procedimientos

3.6. Métodos de análisis de datos

Por ser una indagación descriptiva se consideró emplear estadísticos descriptivos. Se estructuró la tabla de frecuencias, estas muestran la información de forma tabulada, precisa y ordenada, permitiendo un estudio rápido y neutral (Moya, 2003). Así mismo, cada tabla se volcó en gráficos, su función es exponer los resultados de una manera más clara que posibilite una interpretación más congruente. Para tal detalle se utilizó un software especialista para el tratamiento de los datos. Luego del compendio de una base de datos con la información de la encuesta se procedió a su análisis y representación. Los programas estadísticos usados fueron el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y Microsoft Office Excel 2013.

3.7 Aspectos éticos

El informe de indagación se realizó respetando los valores éticos que describe y dispone la universidad en su resolución, por lo tanto, se detalla cada uno de los principios. En base al artículo 3 que describe el valor de la transparencia, este informe podrá ser publicado porque los datos que se presentan son totalmente veraces y auténticos. Respecto a la responsabilidad de los investigadores, son plenamente responsables de todo el contenido que contiene el informe. De acuerdo con la competencia profesional, el contenido, su estructura y redacción poseen lenguaje científico.

En consideración al artículo 8, ante cualquier conducta que sea de carácter incorrecto, el investigador se hará responsable de los actos y las consecuencias que emerjan de ella, teniendo que presentarse y dar solución en el área pertinente, que es el vicerrectorado del departamento de investigación.

El artículo 9 manifiesta que todo plagio que se identifique en el informe es denominado delito, por lo tanto, se respetó el porcentaje que debe tener el informe según la universidad que es no más al veinticinco por ciento.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Conocer la planificación de los comités en la Red Asistencial de Ancash en el Periodo 2013-2015.

Tabla 1

Planificación en la red asistencial de Ancash en periodo 2013-2015

Documento	Período de análisis											
	2013				2014				2015			
Partes/ Secciones/ Títulos	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV
1. Número de Resoluciones por gerencias aprobadas	14	13	11	16	17	24	22	20	15	24	14	16
2. Resoluciones programadas	8	12	10	11	8	12	14	15	10	15	12	13
3. Resoluciones ejecutadas de los comités	5	2	2	4	5	9	12	10	7	9	6	7

Nota. Obtenidos y procesados área de planificación de la red asistencial de Ancash.

Figura 1

Resoluciones aprobadas programadas en el periodo 2013-2015



Interpretación: se observa que, en el año 2013 (año de inicio de la Red) el primer trimestre registra 14 resoluciones aprobadas, alcanzando su máximo en el cuarto trimestre con 16, totalizando al año 54 resoluciones aprobadas, para el año 2014 el segundo y tercer trimestre destacan con 24 y 22 resoluciones aprobadas respectivamente, totalizando al año 83, para el año 2015, destaca el segundo trimestre con 24, totalizando al año 69 resoluciones aprobadas.

Se aprecia además que anualmente del 2013 al 2014 se registró un crecimiento en números absolutos de 29 y en números relativos expresados en un incremento de 54%, del 2014 al 2015 se experimenta un decrecimiento en números absolutos de 14 expresado porcentualmente un decrecimiento de 16%

Figura 2

Resoluciones programadas en periodo 2013-2015



Interpretación: la figura nº 2 nos permite apreciar que en el primer trimestre se programaron 8 (inicio de actividades), totalizando anualmente 41, para el año 2013 Se totalizó 49 y para el año 2015 terminó con 50 resoluciones aprobadas, se observa un ligero crecimiento porcentual de 21%.

El crecimiento observado para el Trimestre III año 2014 se explica por la difusión de seminarios de corta ejecución, pero de mayor trascendencia para los comitentes, para el 2015 se aprecia variaciones de crecimiento o decrecimiento no muy significativas

Figura 3

Resoluciones ejecutadas de los comités en los periodos 2013-2015



Interpretación: observando figura nº 3 se tiene el siguiente análisis: año 2013 se reporta 13 resoluciones ejecutadas, el 2014 36 y el 2015 29 con variaciones poco significativas.

Se trabajaron seminarios cortos. Se aprecia ligeras variaciones entre trimestres siendo el que más destaca el tercer trimestre del 2014 con 12 resoluciones ejecutadas, luego un decrecimiento paulatino poco significativo.

Objetivo específico 2: Identificar el control interno de los comités en la Red Asistencial de Áncash en el periodo 2013 – 2015

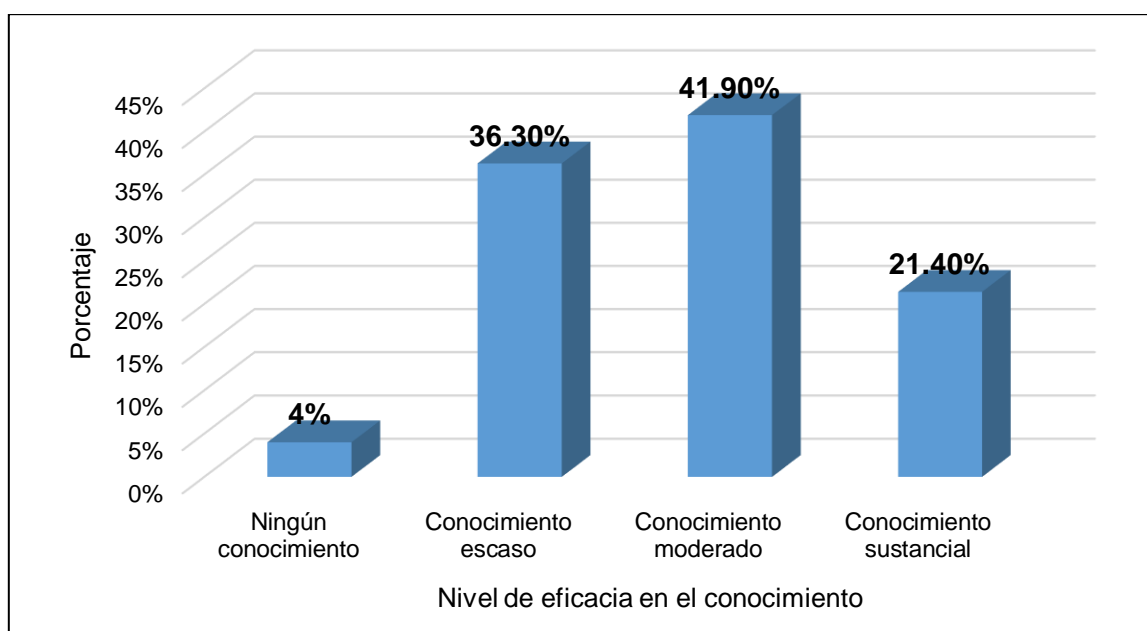
Tabla 2

Conocimiento sobre eficacia en la institución

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	1	4%
Escaso	85	36,3%
Moderado	98	41,9%
Sustancial	50	21,4%
Total	234	100%

Figura 4

Nivel sobre la eficacia en el conocimiento



Interpretación: se aprecia que 41,9% de respuestas confirman que tienen conocimiento moderado sobre la eficacia en la institución, 36,3 % escaso y un 21.4% sustancial, sin dejar de lado que aparece un 4 % que no tienen conocimiento

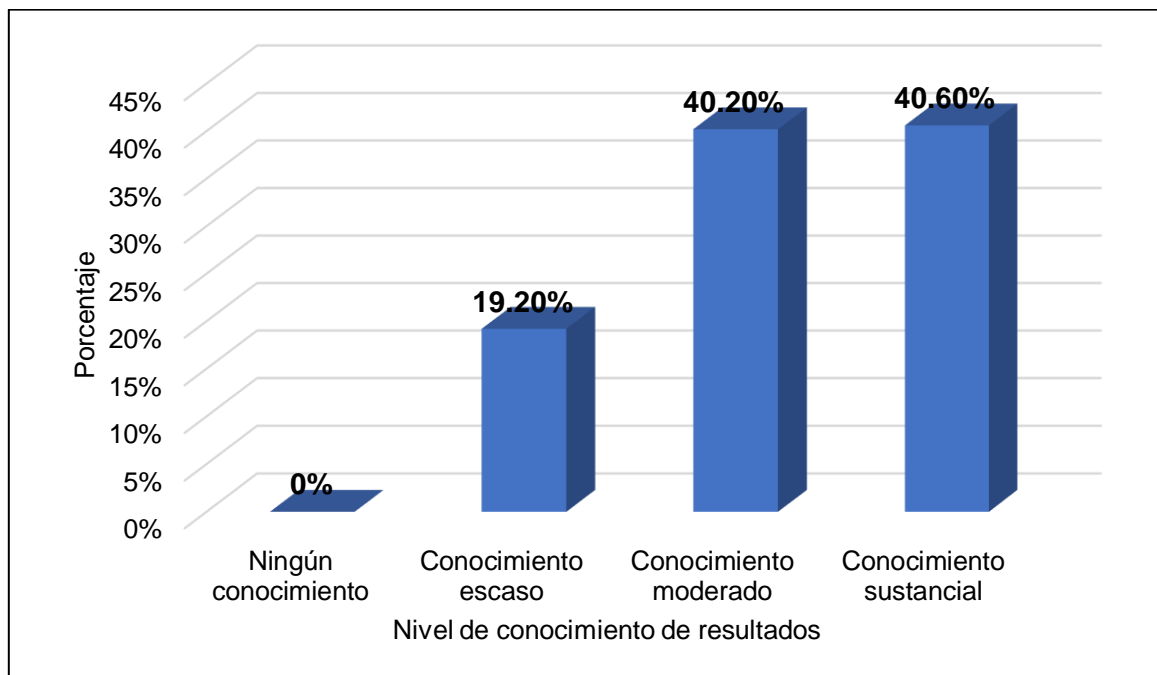
Tabla 3

Conocimiento sobre resultados de la información

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	0	0%
Escaso	45	19,2%
Moderado	94	40,2%
Sustancial	95	40,6%
Total	234	100%

Figura 5

Nivel sobre conocimiento de resultados de la información



Interpretación: tabla nº 3 se deduce que sobre el conocimiento de resultados, el 40.17% declara tener conocimiento moderado, 40.60% sustancial, y el 19.23% escaso.

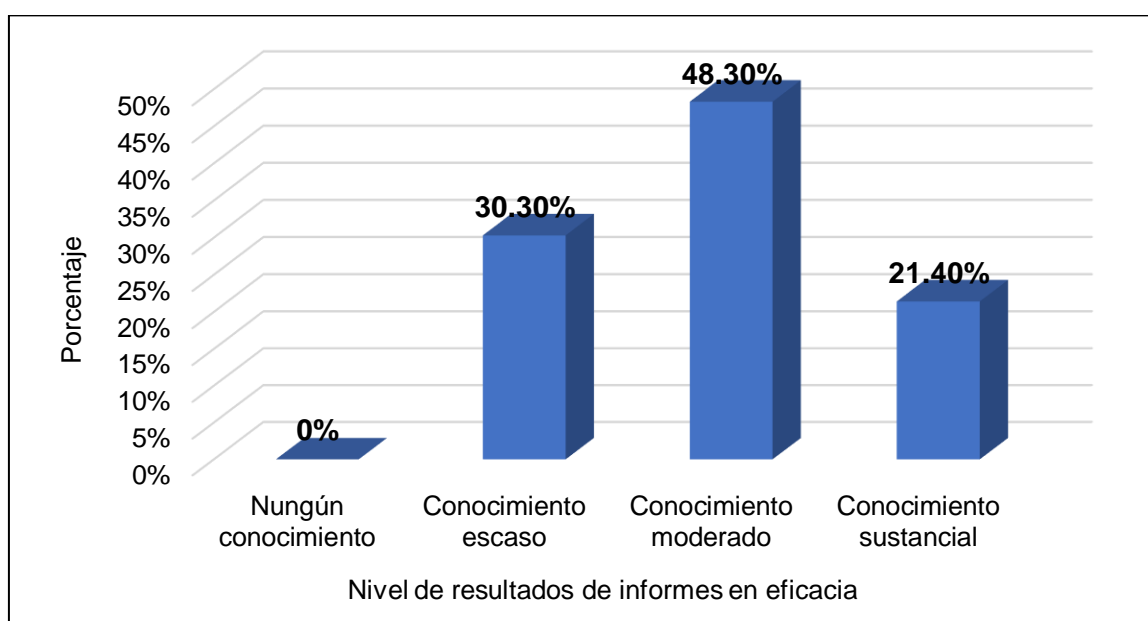
Tabla 4

Conocimiento sobre resultados de informes en eficacia

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	0	0%
Escaso	71	30,3%
Moderado	113	48,3%
Sustancial	50	21,4%
Total	234	100%

Figura 6

Nivel sobre conocimiento de resultados de informes en eficacia



Interpretación: en la tabla N°4, se muestra que el 48.3% tiene un conocimiento moderado, el 21.4% un conocimiento sustancial, y el 30.3 un conocimiento escaso.

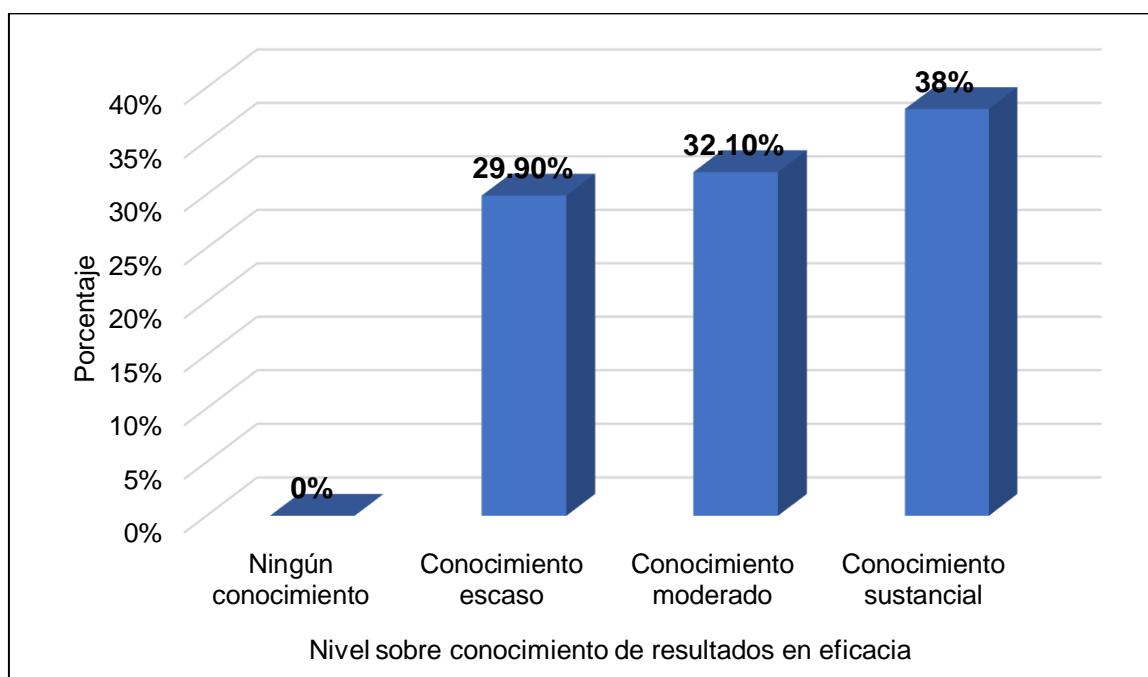
Tabla 5

Conocimiento sobre planes de eficacia por resultados de informe

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	0	0%
Escaso	70	29,9%
Moderado	75	32,1%
Sustancial	89	38,0%
Total	234	100%

Figura 7

Nivel sobre conocimiento de resultados de informes en eficacia



Interpretación: en la tabla N°5 nos muestra, el 38.03% tiene un conocimiento sustancial, el 32.05 un conocimiento moderado y el 29.91% tiene un conocimiento escaso.

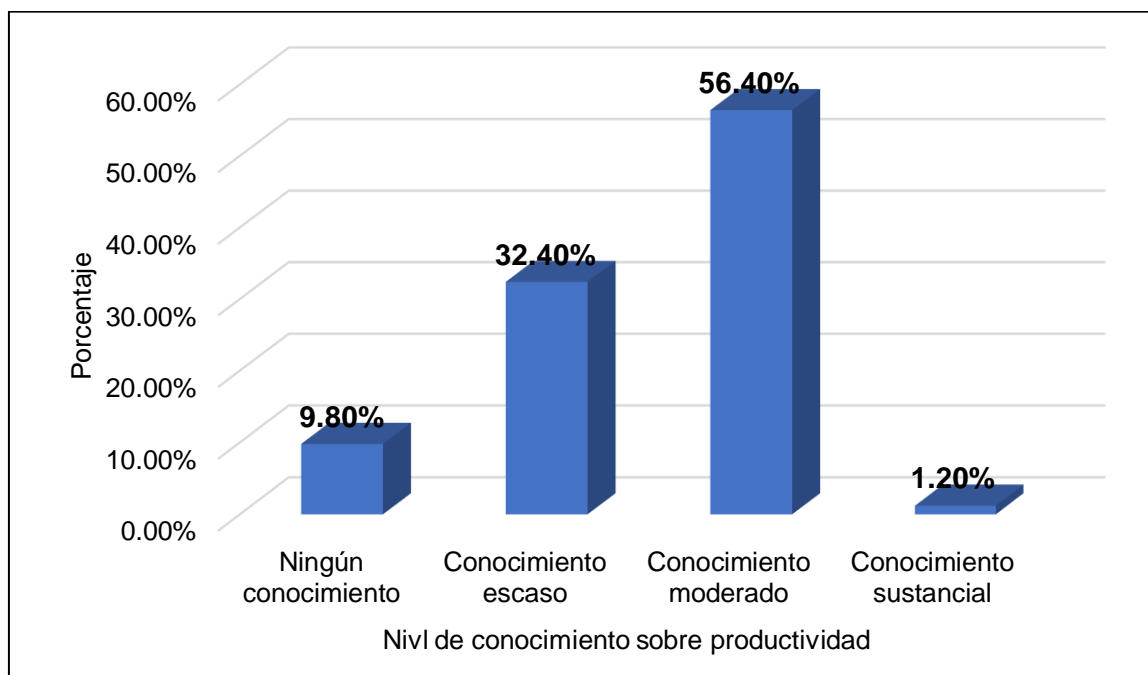
Tabla 6

Conocimiento sobre la productividad

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	23	9,8%
Escaso	76	32,4%
Moderado	132	56,4%
Sustancial	3	1,2%
Total	234	100%

Figura 8

Nivel de conocimiento sobre productividad



Interpretación: la tabla N°6 nos muestra, el 56.4% tiene un conocimiento moderado, el 32.4% un conocimiento escaso, mientras que el 9.8% no tiene ningún conocimiento y el 1.2% tiene un conocimiento sustancial.

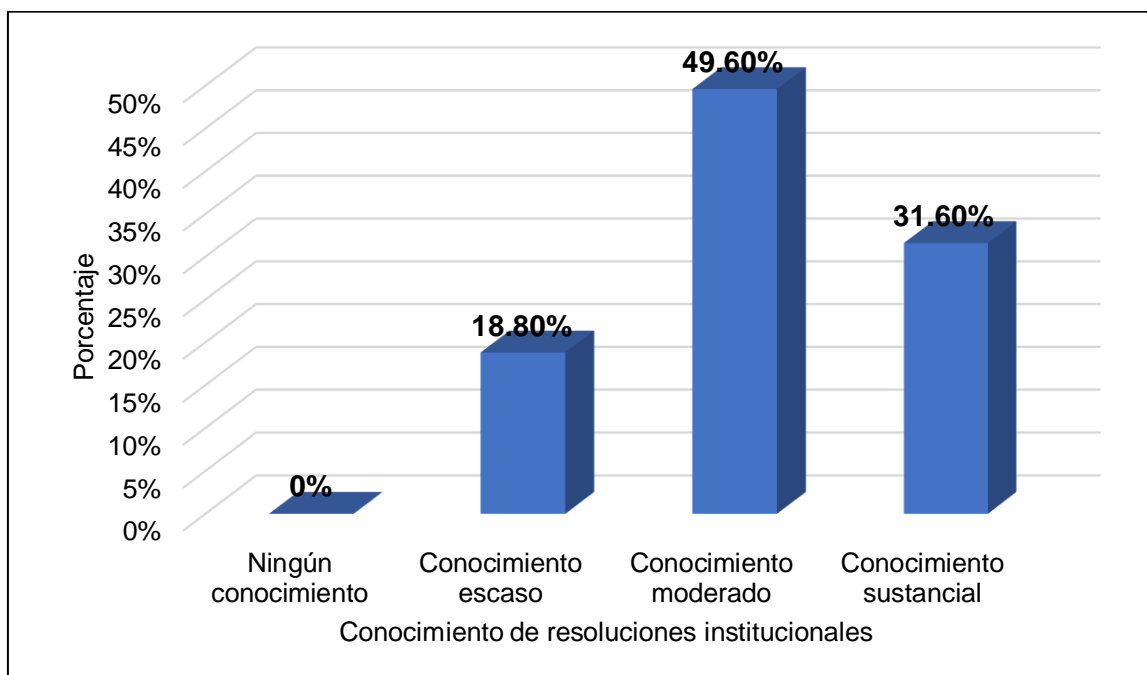
Tabla 7

Conocimiento de las resoluciones institucionales

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	0	0%
Escaso	44	18,8%
Moderado	116	49,6%
Sustancial	74	31,6%
Total	234	100%

Figura 9

Nivel de conocimiento de las resoluciones institucionales



Interpretación: en la tabla N°7 nos muestra, el 49.5% tiene un conocimiento moderado, el 31.62 % tiene un conocimiento sustancial, y el 18.80% tiene un conocimiento escaso.

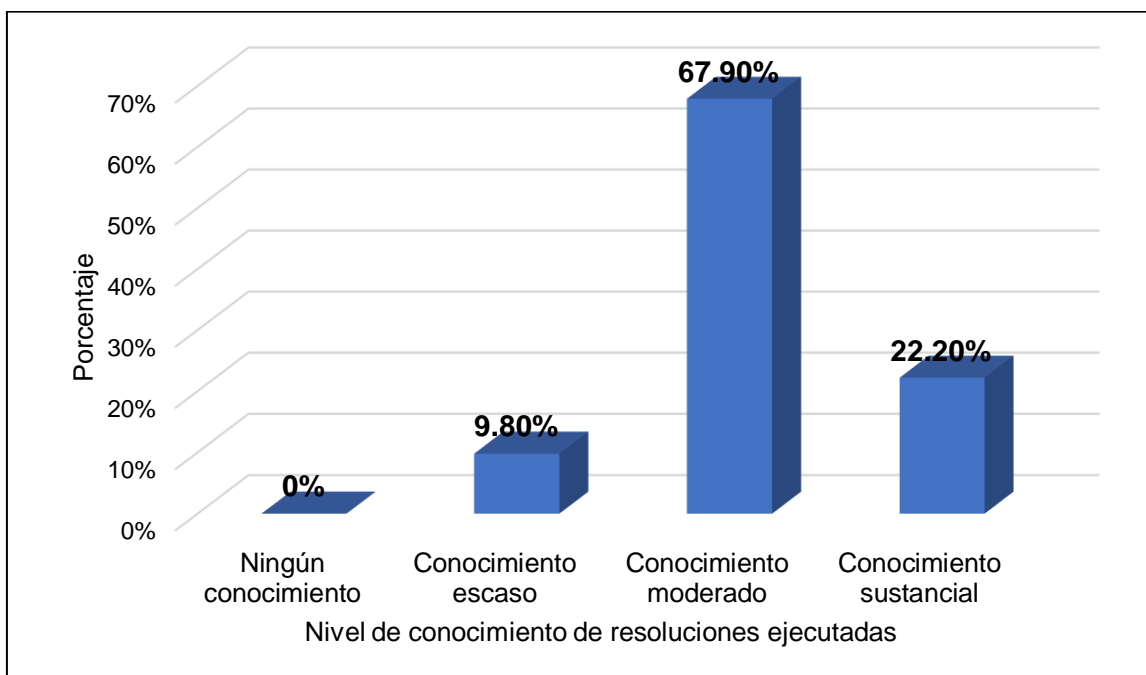
Tabla 8

Conocimiento de las resoluciones ejecutadas y productivas

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	0	0%
Escaso	23	9,8%
Moderado	159	67,9%
Sustancial	52	22,2%
Total	234	100%

Figura 10

Nivel de conocimiento de las resoluciones ejecutadas, productivas



Interpretación: en la Tabla N°8 nos muestra, 67.95% tiene un conocimiento moderado, 22.22% sustancial, y 9.829% escaso.

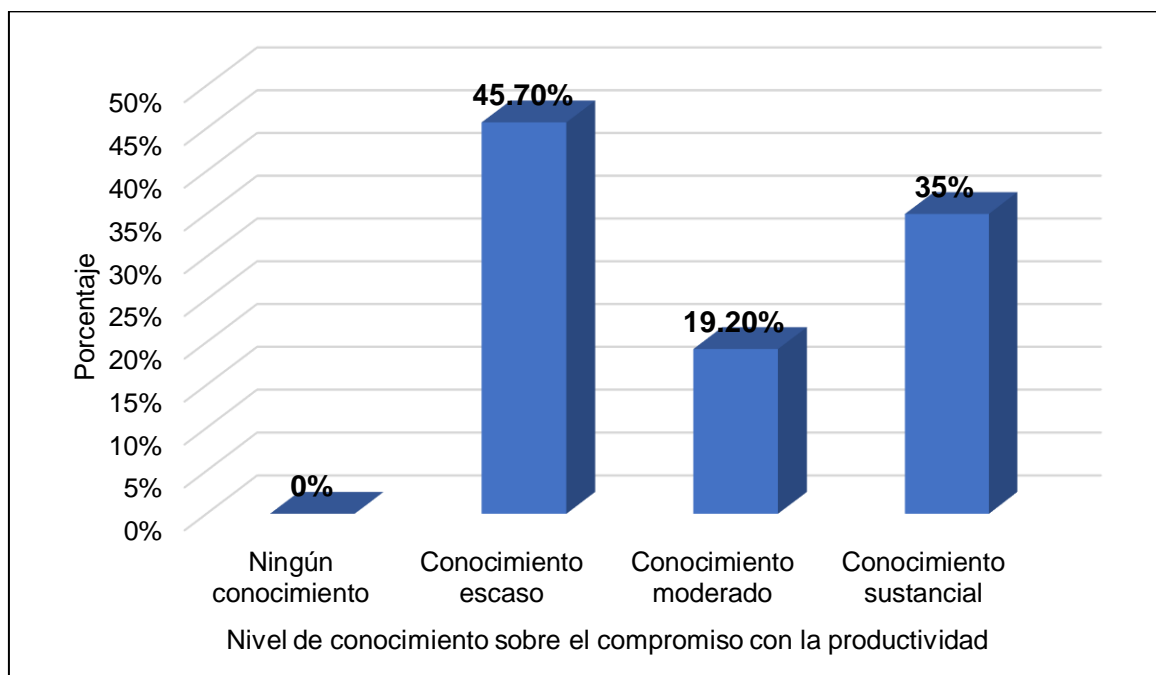
Tabla 9

Conocimiento sobre el compromiso con la productividad

Opciones de conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Ningún	0	0%
Escaso	107	45,7%
Moderado	45	19,2%
Sustancial	82	35,0%
Total	234	100%

Figura 11

Nivel de conocimiento sobre el compromiso con la productividad



Interpretación: en la tabla N°9 nos muestra, 45.73% conocimiento escaso, 35.04% sustancial, y el 19.23% moderado.

V. DISCUSIÓN

Partiré de un breve análisis crítico en relación a lo importante que es para las organizaciones planificar de un lado y el de controlar, ambos son procesos sumamente importantes y complementarios, mientras que la planificación detalla con claridad que es lo que se desea obtener como resultados, marca el camino fijando objetivos, metas y determina las estrategias que se deben implementar para tener resultados a futuro, determina los recursos a emplear, los tiempos en los que se debe lograr todo lo planificado, los responsables, etcétera. El control, en el presente se tiene que supervisar el cumplimiento en detalle de todo lo planificado, desarrolla actividades y métodos para determinar variaciones y correcciones oportunas para lograr los resultados esperados, en este sentido se propuso investigar sobre la planificación y el control interno de los comités de la Red Asistencial de Ancash en el periodo 2013-2015, para este efecto se aplicó como técnica el análisis documental tanto para recabar información sobre lo planificado, como para la información del control. Sobre el primero, el número de resoluciones aprobadas por gerencia, número de resoluciones aprobadas, número de resoluciones ejecutadas de los comités de la Red Asistencial para el período en análisis. De conformidad a lo que teoriza Leonard (2001) argumenta sobre la importancia de planificar en la medida que al hacer un análisis sobre la realidad que envuelve en este momento a la organización (diagnóstico) se puede diseñar prospectivamente etapas de crecimiento y desarrollo que pueden lograrse mediante una adecuada dirección de sus ejecutivos, guiando acciones de cambio en concordancia a lo que sucede tanto en el ambiente interno como externo de la organización (cambio situacional), con la finalidad de mantener su competitividad o como lo expresa el autor su viabilidad

Villacís y Barreiros (2012) en su tesis descriptiva, población 15,525 personas, la encuesta y la entrevista como técnica, conclusiones: diseñar e implementar el plan estratégico corporativo, sistematizar procesos, mejora en atención personalizada a clientes, elevando los niveles de satisfacción. Asignación de tareas y funciones deficiente que conlleva duplicidad de tareas, confusión y desorden, no tiene declarada su visión y misión, se confirmó el buen prestigio del que goza, cartera de clientes más o menos fieles, en su estudio investigativo nos refiere que en "KAWA MOTORS S.A.", no están esquematizados en procesos, detalle de tareas y

funciones, en consecuencia, se generan duplicidad de funciones o ejecuten acciones que no les corresponde y sobrecarguen su trabajo. De otro lado no tienen declarada su Misión y Visión, sin embargo, le favorece tener una imagen corporativa reconocida lo que hace que los clientes la prefieran, constituyéndose en su mejor fortaleza frente a situaciones de mercado y la competencia. Esta información tiene cierta relación con lo que se aprecia en el cuadro 1 los datos obtenidos en relación al número de resoluciones aprobadas y ejecutadas, nos muestran un cierto crecimiento, muy poco significativo y es precisamente en el tercer trimestre del 2014 donde se aprecia un incremento de resoluciones aprobadas por gerencia, como consecuencia de mayor número de personas por comité, se aprecia escasa variedad de planificación que lleve a cumplir una mayor actividad en formulación de planes, registros, procedimientos, y métodos para gestionar de la mejor manera los recursos y de otro lado generar mayor participación de los comitentes y fortalecer la importancia de los comités. Segovia (2011) en Quito, Ecuador, tesis descriptiva, análisis documental, la evaluación como técnica aplicando auditorías internas, conclusiones duplicidad de tareas por inadecuada aplicación del manual de organización y funciones, consecuentemente desempeño deficiente. Se reconoce la importancia del capital humano, su compromiso y desempeño eficiente y eficaz. La compañía Datugourmet Cía. Ltda. Afronta diferentes retos en el mercado donde opera, requiere de un sistema de control de procesos internos para maximizar rendimientos fundamentalmente en sus áreas técnicas productivas y administrativas. Carrasco y Farro (2014), tesis documental aplicó encuestas y guía de entrevistas como técnica, concluye que no se tiene control interno eficaz, limitada supervisión, procesos y procedimientos informales, en consecuencia, desorden e improvisación, se evaluó aplicando los parámetros de control (COSO), personal sin capacitación para el ejercicio de tareas, deficiente evaluación de créditos, manejo deficiente de las cuentas por cobrar políticas de cobranza limitadas, ausencia del control previo en resumen no se aplica controles previos, ni concurrentes ni posteriores que haga posible el cumplimiento de objetivos. Estos resultados los podemos comparar a la luz de la información contenida en la tabla 2 en la que se tiene la percepción de los niveles de conocimiento sobre la eficacia de la institución 41.9% confirman tener conocimiento moderado sobre la eficacia en la institución, 36,3% son escasos,

21,4% son sustanciales, 4% ningún conocimiento. Estos resultados inducen a pensar en reforzar los programas de capacitación y difusión de actividades sobre resultados obtenidos. define al control interno como uno de los procedimientos de gran relevancia en el ámbito administrativo de una empresa, porque posibilita evaluar el rendimiento empresarial a través de la comparación de actividades estandarizadas. En este sentido la importancia del control radica en que mediante la medición y el análisis valorativo de cada secuencia en el proceso operativo laboral para cumplir metas y objetivos definidos en el proceso de planeamiento se puede colegir si estos se están cumpliendo o existen variaciones, de otro lado nos permite calificar como buena, regular o mala, plantear soluciones o correcciones, con el objeto de asumir decisiones de corrección e incluso de anticiparse a eventuales incidentes. Si comparamos resultados tabla 3 sobre el conocimiento que puede tener un trabajador sobre resultados de la información, 19.2 % confirma tener un conocimiento escaso, 40.2 % moderado y sustancial el 40.6 % se puede decir que aproximadamente un 60% de encuestados maneja un pobre conocimiento sobre resultados de la información, por tanto, deviene en manejo deficiente, consecuentemente acciones desajustadas e incumplimiento del o los comités. Efectivamente cuando hablamos, describimos o nos referimos a control, necesariamente aludimos el ambiente interno de la organización, su estructura organizacional que nos muestra los cargos y puestos de trabajo con la asignación de funciones, tareas, deberes y responsabilidades que tienen que asumir los que ocupan estos cargos, el diseño de normas, reglas, políticas y directivas así como todas las medidas y métodos establecidos con el fin de salvaguardar los activos tangibles e intangibles de la organización, la contabilidad exacta y confiable, comunicación clara y eficaz para evitar dudas, promover la eficacia y eficiencia en las operaciones midiéndolas siempre en términos de oportunidad para acciones correctivas que nos ayuden a prevenir y tomar decisiones de mejora continua, bajo un esquema de planificación sólidamente detallado que apunte a resultados que hagan posible la sostenibilidad de la organización frente a una competencia cada vez más audaz y agresiva (Cook y Winkle 2006).

Las organizaciones planifican y velan por que se cumplan todos los criterios técnicos de ejecución para tener resultados y son precisamente las acciones de control o fiscalización las que van a detectar el fiel cumplimiento o limitaciones que

pueden traducirse en acciones correctivas o de mejora, en este sentido se requiere de personal capacitado idóneo (observador, detallista) que aplique los métodos o instrumentos para verificar, evaluar, calificar el desempeño tanto de manera específica como general, determinar si los instrumentos reportan resultados confiables o existen ambigüedades, es decir control sobre el control para ser eficientes en la presentación de los procedimientos auditados (Mejía, 2006). Los resultados obtenidos y presentados en la tabla 6 con las respuestas de los 234 encuestados sobre conocimiento de la productividad el 9.8% manifiesta no tener ningún conocimiento, 32.4% escaso, 56.4% moderado 1.2% conocimiento sustancial, queda claro que se tienen deficiencias de uso y difusión sobre la productividad en esta institución pública por lo que vale someterlo a la luz de lo que sostiene la teoría y en ella por ejemplo, Alvarado (2012), el aporte de este pensador teórico al conocimiento sobre el control interno de una organización radica en la propuesta de cuatro objetivos básicos que debe cumplir todo proceso de supervisión y control: el primero relativo a asegurar la confiabilidad e integridad de cada uno de los participantes colaboradores de la empresa. El segundo objetivo relativo a cumplimientos de leyes, reglamentos, políticas y directivas internas. El tercer objetivo referido a cautelar el uso racional, eficiente y económico de los recursos productivos. Y finalmente el cuarto objetivo que tiene que ver con salvaguardar los activos declarados de la organización.

En otro sentido, el autor dice que no importa cuán perfecto este estructurado un sistema de supervisión interna, ya que este no garantiza en un cien por ciento que el objetivo va lograr cumplirse, sino que esta herramienta otorga la posibilidad de poseer un grado de seguridad medianamente alto en la concreción de los objetivos de la compañía, por lo tanto, elementos externos como son los aspectos políticos o ambientales pueden generar o incapacitar el cumplimiento de los objetivos, en consecuencia un eficiente plan de supervisión interna reduce la no concreción de los objetivos (Gámez, 2010). Este conocimiento teórico nos sirve para referirnos a la tabla 8 y sus resultados en relación a las resoluciones ejecutadas y productivas, en donde el 67,9 % de los trabajadores encuestados sostienen que tiene un conocimiento moderado que se han ejecutado y que fueron productivas en la institución un 22,2 % conocimiento sustancial, 9,8% son escasos. Se puede afirmar que existen deficiencias en el conocimiento de resoluciones ejecutadas y

productivas lo que hace que ésta no cumpla con los comités. Para Bernal y Sierra (2002) consideran el control como aquellos pasos que forman parte de un proceso sistemático que es útil para medir las tareas que se ejecutan en las compañías, para que las mismas tengan coherencia con los objetivos y perspectivas desarrolladas en su planificación. Como es de apreciarse esta información obtenida se mostrará a la institución para que lo aprovechen en términos de medir lo beneficioso y superar las limitaciones que nos señala en sus resultados esta investigación en términos de expresar la realidad sobre lo que ocurre con la gestión del control interno. En términos generales la Red asistencial, no había tomado conocimiento y conciencia de que la planificación y el control interno estaba realizando en cada programa era poco efectiva y que ésta no estaba teniendo algún tipo de repercusión en los trabajadores para que se decidan a concretar las planificaciones, la eficacia y productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Que la Red Asistencial Ancash, no ha tenido una adecuada planificación, reflejándose como un nivel bajo, en este sentido al parecer ha carecido de interés de los miembros ejecutantes, que se aprecia en los pobres resultados cuando se compara lo planificado con lo ejecutado en relación a las resoluciones aprobadas por gerencia, demostrando un déficit. (Figura 1).
2. La eficacia y la productividad son resultados moderados y existe un bajo conocimiento sobre ellos tal como lo reflejan en las encuestas a trabajadores administrativos y de gerencia, resulta que tienen un conocimiento muy básico sobre los informes de eficacia y productividad 41.9% de los trabajadores encuestados sostienen que tienen un conocimiento moderado sobre la eficacia en la institución, 36,3% son escasos, 21,4% son sustanciales, 40% ningún conocimiento
3. Encontrándose ciertas deficiencias se ha propuesto para mejorar la planificación y el control interno de los comités en la Red Asistencial de Ancash, lo cuales unas primeras propuestas son definir bien sus misiones, funciones y objetivos, la segunda es organizar los recursos, materiales y procedimientos de la Red Asistencial, la tercera es la ejecución donde se tendrá que liderar, estimular, intercambiar ideas y registrar las resoluciones que dan en la oficina de planeamiento y calidad, en la cuarta estrategia se tendrá que controlar, evaluar, establecer acciones, verificar y realizar auditorías y nuestra última estrategia se dará una exposición de toda la realidad que se ha dado en ese año.

VII. RECOMENDACIONES

1. Programar una exposición sobre diagnóstico de la realidad existente en los comités que deberá asumirse como responsables a los gerentes y jefes administrativos. Se sugiere para la segunda quincena de diciembre 2016 con participación obligatoria de todos los comités.
2. A los gerentes y jefes administrativos para que a nivel de coordinación, evaluación y toma de decisiones se proceda a reducir los comités con resultados deficientes. Se debe exigir a los Presidentes, representantes y coordinadores de comités, elaboren un plan anual de actividades por trimestre.
3. Implementar procesos de auditoría interna para medir desempeño, cumplimientos o variaciones para adoptar decisiones oportunas de corrección con la finalidad de optimizar los procesos, mejorar el servicio y satisfacción de clientes. Implementar seminarios o programar capacitaciones y difusión para aumentar el conocimiento sobre toda la gestión en la Red.

REFERENCIAS

- Ajwad, Mohamed Ihsan y Quentin Wodon (2001), "Marginal Benefit Incidence Analysis"
- Altimir, Oscar (1982), "La distribución del ingreso en México, 1950-1977" en *Distribución del ingreso en México: Ensayos*, Altimir, Oscar et ál. Tomo I, Documento no. 37, pp. 15-95, México: Banco de México.
- Alvarado, J. (2012). *El Control Interno de una Empresa Comercial*. Prentice Hall.
- Aronson, J. Richard, Paul. Johnson y Peter J. Lambert (1994), "Redistributive Effect and Unequal Income Tax Treatment" en *The Economic Journal*, vol. 104, no. 423, pp. 262-270. Royal Economic Society.
- Aronson, J. Richard, Peter J. Lambert y Donald R. Trippler (1999), "Estimates of the Changing Equity Characteristics of the U. S. Income Tax with International Conjectures" en *Public Finance Review*, vol. 27, no. 2, pp. 138-159.
- Bardin, L. (2002) *Análisis de contenido*. 2da Ed: Akal.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2002). *Proceso Administrativo para las Organizaciones del Siglo XXI*. Pearson Educación.
- Brace, I. (2008). *Cuestionario de Diseño*. Grupo Editorial Patria.
- Bryson, J. y Einsweiler, R. (1988). *Planificación estratégica: amenazas y oportunidades para los planificadores*. Prensa del planificador.
- Carmona, M y Barrios, Y. (2007). Nuevo paradigma del control interno y su impacto en la gestión pública Economía y Desarrollo. *Economía y desarrollo*, 141(1), 152-171. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541595009.pdf>
- Carrasco, M. y Farro, C. (2014). *Evaluación del control interno a las cuentas por cobrar de la empresa de transportes y servicios VANINA E.I.R.L., para mejorar la eficiencia y gestión, durante el período 2012*. [Tesis de titulación, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/205>
- Castelo, W., Molina, W. y Zambrano, Y. (2017). Internal control and improvement in the collection processes of Compusoftnet 2017. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3 (27). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263326004/html/>
- Cortés, H. (1998). *Gerencia Efectiva*. Editorial HCZ Consulting. Caracas.

Venezuela.

- Cook, J. y Winkle, G. (2006). Auditoria. (3ra. ed.). México. ISBN: 9682512131
- Deming, W., Medina, J. y Gozalbes, M. (1989). *Calidad, productividad y competitividad*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=123126>
- Drucker, P. (1954). *The practice of management*. Editorial Harper y Row.
- Chacón, W. (2002). *El control interno como herramienta fundamental contable y controladora de las organizaciones*. Fulldocs.
- Charry, J. (2013). El Control Interno en Diez Módulos en Entidades y Organismos del Estado. Editorial Diké.
- Chiavenato, I. (2004.). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma ed.). McGraw-Hill/ Interamericana, editores
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Contraloría General de la Republica. (2016). *Control Interno, Comprometidos con una gestión pública eficiente*. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR_OL_INTERNO_2016.pdf
- Gámez, I. (2010). Control Interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas de Andalucía. [Tesis doctoral, Universidad de Málaga]. Universidad de Málaga.
- Hemeryth, F. y Sánchez, J. (2013). *Implementación de un sistema de control interno operativo en los almacenes, para mejorar la gestión de inventarios de la Constructora A&A S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2013*. [Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/140>
- Hernández, R. Fernández, S. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education
- Huiman, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2316-2335. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030
- Fleitman, J. (2000). *Control interno en las organizaciones*. México. McGraw-Hill.

- Franklin E. (2004). *Organización de Empresas y planificación*. McGraw-Hill
- Furlan, E. (2008). *Contabilidad de costo e informaciones extracontables*. (15ª ed.). España: Deusto.
- Guerra, M. (2015). *Que es Gestión Administrativa, Origen, Evolución, Precursores y Principios*. Quito: s/n
- Hartman S. (1964). *La Ciencia del Valor*. UNAM, Fac. de Filosofía y Letras.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2001). *Comportamiento organizacional*, (10ma edición). Thomson.
- Khon, M. (1977). *Dynamic Managing: Principles, Process, Practice*, Cummings
- Kotler (2007). *Fundamentos del Planificación*.
- Koontz, H. y Heinz, W. (2009). *Administración, Una perspectiva global*. McGraw-Hill.
- Leonard, W. (2001). *Evaluación de métodos y Eficiencia administrativa*. Editorial Diana
- Mejía, G. (2006). *Gerencia de procesos para el control interno*, (5ta ed.). Editorial Ecoe.
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.
file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIControlInternoYSuInfluenciaEnLaGestionAdministra-6656251%20(3).pdf
- Miaja, M. (2019). Presente y futuro del control interno en la Administraciones Públicas. Auditoría pública. *Revista de los Órganos Autónomos de Control Externo*, 74, 85-98.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172015>
- Mintzberg, H. (1997). *El proceso estratégico conceptos, contextos y casos*. Prentice Hall.
- Molins, M. (1998). *Teoría de la planificación*. Editorial CEP
- Muñiz R. (2010). *Planificación en el Siglo XXI*. Centro Estudios de la Planificación.
- Moya C. (2003). *Estadística descriptiva*. México. La hoguera Editorial.
- Nietzsche F. (1900). *Pensamiento Filosófico*.

- Ñaupas, H., Valdivia, M, Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Pungitore, J. L. (2010). *Sistemas administrativos y control interno*. Editorial Osmar D. Buyatti.
- Salazar, D. y Romero, G. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*, 6(1). <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>
- Reyes, H. (2012). *Política y Administración*. Serie Praxis INAP.
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración*, (8va ed). Pearson Educación
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*, (13va ed.). Pearson Educación.
- Segovia, J. (2011). *Diseño e implementación de un Sistema de Control Interno para la Compañía Datugourmet Cía. Ltda.* [Tesis de titulación, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio UCE.
- Schandl, A. y Foster, P. (2019). *COSO Internal Control. Integrated framework: an implementation guide for the healthcare Provider Industry*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. <https://www.coso.org/Shared%20Documents/CROWE-COSO-Internal-Control-Integrated-Framework.pdf>
- Sudaryati, E., Agustia, D. y Irfan, M. (2019). The effect of morality intensity and internal control regarding the accounting fraud tendency. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(15), 34-41. <https://www.redalyc.org/journal/6437/643770319005/html/>
- Tomasini, A. (1998). *Planeación estratégica control total de calidad, un caso real en México*. Grijalbo
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3° ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Vega, L y Marrero, F. (2020). Evolution of Internal Control Towards an Integrated Management to Management Control. *Revista internacional de administración, Estudios de la Gestión*, 10, 211-230. <https://www.proquest.com/docview/2557344459/B649D71D8A1D47AEPQ/3?accountid=37408>

Villacís, A. y Barreiros, A. (2012). *Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors*. [Universidad Central del Ecuador]. Archivo digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/176>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Planificación	La planificación responde a acciones que se plasman en un plan y se realizan en una organización, estas acciones que se traducen en actividades están dirigidas al logro de objetivos previamente establecidos (Reyes, 2012).	Es un plan, cuyo proceso sistemático está estructurado en un listado de actividades por realizar en una organización cuyo propósito es alcanzar el objetivo propuesto por la empresa.	Resoluciones aprobadas	Número de Resoluciones por gerencias aprobadas	Razón
			Resoluciones programadas	Número de Resoluciones programadas	
			Resoluciones ejecutadas	Número de Resoluciones ejecutadas de los comités	
Control interno	El control interno es un proceso de forma ordenada que se emplea para medir las tareas que se desenvuelven en las organizaciones, con el objeto de que estas actividades se estén desarrollando según lo estipulados en los planes, lo que a su vez busca conseguir un objetivo (Bernal y Sierra, 2002).	es un grupo de procesos, normas y procedimientos que favorecen realizar un adecuado control de tareas internas que se realizan en una empresa, mediante este control se busca conseguir la eficiencia de las operaciones y conseguir los objetivos.	Eficacia	Eficacia por resultados de informe	Ordinal
			Productividad	Productividad por resoluciones	

Anexo 2. Tamaño de la muestra

Para el cálculo de la muestra se realizará un procedimiento probabilístico, con un margen mínimo de error del 5%.

Aplicando de manera general un muestreo aleatorio simple, el procedimiento del cálculo es el siguiente (Hernández et al., 2010):

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * P * Q}$$

Paso 1:
$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 600}{0.05^2 (600 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

Paso 2:
$$.n = 234.44 \Rightarrow 234 \text{ encuestas}$$

En la cual nuestros datos fueron representados de la siguiente manera:

- Z = 1.96 (es el nivel de confianza 95%)
- P = 0.50 (representa al 50 % que compran constantemente)
- Q = 0.50 (representa al 50 % que no compran constantemente)
- N = 600 (representa el total de la población)
- e = 0.05 (representa el nivel de error)

Anexo 3. Guía de análisis documental N° 1

DOCUMENTO	CONTENIDO ANALIZADO											
	2013				2014				2015			
	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV
1.- Número de Resoluciones por gerencias aprobadas	1416	13	11	16	17	24	22	20	15	24	14	16
2.Resoluciones programadas	8	12	10	11	8	12	14	15	10	15	12	13
3.- Resoluciones ejecutadas de los comités	5	2	2	4	5	9	12	10	7	9	6	7

Nota. La guía fue elaborada con datos otorgados por la empresa

Anexo 4: Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DE LA GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Nombre original. - Guía de análisis documental de planificación

Autor. - Erick Renghar Muñoz Bermejo

Procedencia. - Chimbote – Perú

Administración. - Tipo Cuadernillo

Duración. - Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 60 a 90 minutos

Aplicación. - Documentos referidos a presupuesto y cuadros de la planificación.

Puntuación. - Calificación manual o computarizada.

Significación. - Solo un indicador.

Usos. - En la Administración será informativo y en la investigación con aportes de nuevos conocimientos sobre la realidad de la opinión.

Materiales. - Guía de análisis documental que contienen los ítems para poder analizar la información sobre la variable.

Anexo 5. Cuestionario Sobre el Control Interno. Eficacia por resultados de información

1. ¿Qué tanto conoce sobre eficacia en la institución?

- A. Ningún conocimiento
- B. Conocimiento escaso
- C. Conocimiento moderado
- D. Conocimiento sustancial
- E. Conocimiento extenso

2. ¿Qué tanto conoce los resultados de la información?

- A. Ningún conocimiento
- B. Conocimiento escaso
- C. Conocimiento moderado
- D. Conocimiento sustancial
- E. Conocimiento extenso

3. ¿Qué tantos resultados de informes se han dado en eficacia?

- A. Ningunos
- B. Escasos
- C. Moderados
- D. Sustanciales
- E. Extensos

4. ¿Cumplen con los planes de eficacia por resultados de informe en la institución?

- A. Ningunos
- B. Escasos
- C. Moderados
- D. Sustanciales
- E. Extensos

Productividad por resoluciones

5. ¿Qué tanto conoce sobre la productividad en la institución?

- A. Ningún conocimiento
- B. Conocimiento escaso
- C. Conocimiento moderado
- D. Conocimiento sustancial

E. Conocimiento extenso

6. ¿Qué tanto conoce las resoluciones en la institución?

A. Ningún conocimiento

B. Conocimiento escaso

C. Conocimiento moderado

D. Conocimiento sustancial

E. Conocimiento extenso

7. ¿Qué tantas resoluciones se han ejecutado y han sido productivas?

A. Ningunas

B. Escasas

C. Moderadas

D. Sustanciales

E. Extensas

8. ¿Cuántos empleados están comprometidos con la productividad por resoluciones en la institución?

A. Ninguno

B. Escasos

C. Moderados

D. Sustanciales

E. Extensos

Anexo 6. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos y médicos de la Red asistencial de Ancash.

Autor. - Erick Renghar Muñoz Bermejo

Procedencia. - Chimbote - Perú

Administración. - Individual.

Duración. - Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 5 a 10 minutos

Aplicación. - Sujeto para mayores de 21 años para solo trabajadores de administrativos y médicos.

Puntuación. - Calificación manual y/o computarizada.

Significación. - Solo un indicador.

Usos. - En la Administración será uso informativo y en la investigación con aportes de nuevos conocimientos sobre la realidad de la Red Asistencial.

Materiales. - Cuestionario que contienen ítems de la encuesta en hoja de respuestas.

Anexo 7. Prueba Piloto

Control Interno											
Eficacia por resultados de información					Productividad por resoluciones						
P1	P2	P3	P4	SUMA	P1	P2	P3	P4	SUMA	TOTAL	
3	4	2	3	12	3	3	4	2	12	24	
3	4	2	3	12	3	3	4	2	12	24	
4	4	2	4	14	3	3	3	4	13	27	
4	4	2	4	14	3	3	3	4	13	27	
4	3	4	3	14	3	2	3	2	10	24	
2	3	2	3	10	3	2	3	2	10	20	
2	4	3	4	13	3	4	2	3	12	25	
4	4	2	4	14	3	3	3	4	13	27	
4	3	3	4	14	2	3	3	4	12	26	
3	4	2	3	12	3	3	4	2	12	24	

Anexo 8. Propuesta

Objetivo específico 3: Realizar una propuesta para mejorar la eficacia y productividad que concluya a la planificación y control de los comités en la Red Asistencial de Ancash.

Propuesta para mejorar la eficacia y la productividad de los comités de la Red Asistencial de Ancash.

INTRODUCCION:

La intención de la presente propuesta tiene como finalidad conocer la planificación y contar con sus planes hasta lograr con todas sus metas y objetivos que se propongan en toda la institución para poder concretar el éxito.

a) Objetivos:

- Conocer las planificaciones
- Contar con sus planes de reportes trimestrales
- Lograr que su personal esté preparado
- Lograr sus metas y objetivos de cada área propuesta

b) Meta:

Conseguir que todo el personal tenga un funcionamiento organizado con una mejora de eficacia y de productividad en la información por resultados en los comités.

c) Estrategias

Eficacia

- Tener un potenciado modelo de interacciones y la confianza entre miembros de los comités.
- Lograr un compromiso de las personas, especialmente en los miembros de los comités de la Red asistencial de Ancash.
- Hacer un diseño eficiente de la institución de sus roles que se hará en toda la red asistencial.

Productividad

- Realizar los reportes de las actividades de productividad en la institución. - Revisar y corregir los errores de las resoluciones de las planificaciones para que puedan llegar darse.
- Aplicar y certificar un sistema de gestión de calidad.

DIAGRAMA DE GANTT

Eficacia y Productividad	2017			
	TRIMESTRE I	TRIMESTRE II	TRIMESTRE III	TRIMESTRE IV
1.- Capacitaciones				
2.- Seminarios				
3.- Programas de orientación sobre eficacia y productividad.				
4.- programas de auditoria				
5.- Plan de reportes trimestrales				
6.- libros de actas				
7.- Exposición de la realidad de todo el año de los comités				

Descripción: Se hará una gráfica de Gantt para dar nuestra propuesta lo cual estará hecha por trimestres, lo cual se trata que en el TRIMESTRE I se dará las capacitaciones, seminarios, programas sobre la orientación de eficacia y productividad y programas de auditoria. En el TRIMESTRE II y III se dará el plan de reportes trimestrales y los libros de actas. En el TRIMESTRE IV se dará una exposición de la realidad de todo el año de los comités.

Come se ve en el cuadro anterior en el TRIMESTRE I se dará Capacitaciones, Seminarios y programas lo cual esta con puesto por un monto S/. 13970.00 soles donde estará incluido el hospedaje y su comida. Lo cual se detalla de la manera siguiente.

Capacitaciones..... S/. 4500.00

Seminarios..... S/. 4500.00

Programas..... S/. 4500.00

Viáticos..... S/. 490.00

Total..... S/. 13,970.00

Se trabajará el primer mes de enero con todas las capacitaciones, el segundo mes se hará los seminarios y el tercer mes marzo se hará los programas de orientación sobre eficacia y productividad.

Asimismo, en el mes de marzo se comenzará con las auditorias que se llevará a cabo con todos los miembros actualizados de los comités.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Nosotros, ESPINOZA DE LA CRUZ, MANUEL ANTONIO, ESPINOZA RODRÍGUEZ, OLENKA ANA CATHERINE, docentes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesores del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: " Planificación y control interno de los comités en la Red Asistencial de Ancash en el período 2013 - 2015 del autor (autores) MUÑOZ BERMEJO, ERICK RENGHAR, constatamos que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 12.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A nuestro leal saber y entender el Trabajo de Investigación / Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 12 de Dici de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRÍGUEZ, OLENKA ANA CATHERINE DNI: 18092486 ORCID 0000-0003-3058-816X	Firmado digitalmente por: ANESPINOZA el 14 Dic 2022 19:21:39
ESPINOZA DE LA CRUZ, MANUEL ANTONIO DNI: 18195946 ORCID 0000-0001-6290-4484	Firmado digitalmente por: MANTONIOED el 14 Dic 2022 19:22:45