



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Control interno y los contratos de servicios en un hospital de
tercer nivel, Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Aguilar Pumayauri de Villanueva, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9421-3960)

ASESOR:

Mg. Núñez Untiveros, Jesús Enrique (orcid.org/0000-0001-9069-4496)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, mis padres por darme la vida y a mi familia, que me acompaña día a día para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

Al personal directivo, docentes y administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer y desarrollarme profesionalmente, y en especial al Mg. Jesús Enrique Núñez Untiveros, por compartir su sabiduría y orientación para la culminación de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimientos	17
3.7 Rigor científico	17
3.8 Método de análisis de información	17
3.9 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
4.1 Resultados	19
4.2 Discusión	30
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	Categorías de la investigación	15
Tabla 2	Sub categorías de la investigación	15
Tabla 3	Presentación de investigados	16
Tabla 4	Ficha documental	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, describir de qué manera el control interno favorece el contrato de servicios en hospital de tercer nivel, Lima 2022. Con un enfoque cualitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y diseño fenomenológico, habiendo participado diez trabajadores, y se utilizó como técnica la entrevista estructurada y como instrumento una guía de entrevista. En el análisis de datos se utilizó el método de triangulación y el método deductivo, y llegó a concluir: El control interno favorece los contratos de servicios en un Hospital de tercer nivel, Lima 2022, por cuanto no se requiere de otras instancias existiendo una comisión de control y supervisión interna, y es la que debe supervisar los procesos de contratación, contando con un ambiente para cumplir sus funciones, evaluando riesgos, con actividades de prevención, con el área usuaria que determine los requerimientos del puesto, fijar los términos de referencia, con evaluaciones permanentes del servicio prestado, y que se fije en un tiempo determinado, que se ajuste a la normatividad legal, y no se generen figuras legales que hacen de dichos contratos sean permanentes.

Palabras clave: control interno, contrato, servicios, favorece.

Abstract

The objective of this research was to describe how internal control favors the service contract in a tertiary hospital, Lima 2022. With a qualitative approach, basic type, descriptive level and phenomenological design, with the participation of ten workers, and The structured interview was used as a technique and an interview guide as an instrument. In the data analysis, the triangulation method and the deductive method were used, and came to the conclusion: Internal control favors service contracts in a third-level Hospital, Lima 2022, because other instances are not required, since there is a commission control and internal supervision, and is the one that must supervise the hiring processes, having an environment to fulfill its functions, evaluating risks, with prevention activities, with the user area that determines the requirements of the position, set the terms of reference , with permanent evaluations of the service provided, and that is fixed at a certain time, that adjusts to the legal regulations, and does not generate legal figures that make said contracts permanent.

Keywords: internal control, contract, services, favors.

I. INTRODUCCIÓN

Hace más de dos años a nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud, se enfrentó a una pandemia de característica letal y única propagación, existiendo una demanda de trabajadores en salud, como médicos, enfermeras, personal técnico y auxiliar; y de acuerdo a normativas de control interno en la administración pública, se consideró como un instrumento de gestión que logra abarcar el proceso integral que efectúan los directivos y trabajadores en general de una entidad pública, y que está diseñada para el enfrentamiento de riesgos y el aseguramiento del logro de los objetivos gerenciales (Mendoza, et al., 2018).

En Latinoamérica, se espera que la situación de pandemia, produzca en los directivos de las instituciones requieren mucho más apoyo de sus unidades de control interno, y se lleve a cabo en ambientes de carencia de recursos y condiciones adversas, a ello, hay que agregar que el personal contratado, y encargados del control, también presentan cargas emocionales, laboral; provocando problemas de disposición, lo que arriesga el trabajo de control de los recursos humanos (Sánchez, 2020). Así Cuba, debido a su alto nivel de formación, aportó en la atención de personas con Covid-19 por primera vez para atención hospitalaria en algunos países de Latinoamérica. (Correa, Martínez y Trevin, 2020).

A nivel nacional, el Perú a consecuencia de corrupción e inconducta funcional en el año 2019, cobraría pérdidas en más de 23 millones soles, equivalente a un 3% del Producto Bruto Interno (PBI) y, un 15% del presupuesto del mismo año; ante ello, se puede predecir que en tiempos del Covid-19, las pérdidas podrían ser de mayor cantidad; y que se debe generalmente con la ineficiencia de la gestión de contrataciones e insuficiente mecanismo de control interno, contratación de locadores de servicio y rendición de cuentas. (Shack et al., 2020).

Toda esta problemática, también se presenta en una entidad de salud pública tercer nivel, que busca ofrecer, calidad, eficiencia y equidad a los usuarios, familias y la comunidad a nivel local, y la generación de entornos de vida saludables; y sobre todo después de haber pasado tiempos de pandemia que generó el Covid-19, por lo cual el Estado peruano emitió el D.S N° 044-2020-PCM declarando el estado de emergencia nacional, que confluyeron con los regímenes del D.L N° 276, D.L N° 278,

y D.L N° 1057, así como la Ley servir, donde los directivos de la institución deberían realizar una asignación del personal bien planificada, organizada; sin embargo, la emergencia sanitaria obligó a desplazar recursos humanos, materiales y financieros a otras instituciones; asimismo, se emitieron directivas, donde los trabajadores asistenciales y administrativos mayores de 60 años y aquellos que presenten enfermedades, estado de gestación, no asistan mientras dure la emergencia sanitaria. Asimismo, quedaron suspendidas vacaciones, licencias y capacitaciones, y el traslado del personal administrativo y asistencial a diferentes servicios, donde los médicos y residentes se unieron al aislamiento social; ello implicó, rediseñar la utilización del personal profesional, técnico, auxiliar y administrativo de la entidad; optándose de acuerdo al artículo 1764 del Código Civil a la contratación de locadores de servicio.

De acuerdo a toda esta problemática, se planteó el siguiente problema: ¿De qué manera el control interno favorece en los contratos de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?, y problemas específicos: P1 ¿De qué manera el control interno favorece el área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?, P2 ¿De qué manera el control interno favorece el término de referencia (TDR) a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?; P3 ¿De qué manera el control interno favorece el acta de conformidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?; P4 ¿De qué manera el control interno favorece el producto mensual a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?; P5 ¿De qué manera el control interno favorece la temporalidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?

La presente investigación respecto a la justificación; permitirá el análisis de la información acerca a las variables; la justificación teórica, permitirá la adquisición de conocimientos teóricos científicos acerca de las variables y sus relaciones, y se fundamenta en lo consignado por el poder legislativo (2002), acerca del control interno, que comprende la prevención, anterior paralela y verificación posterior que cumple la entidad con respecto al control; así como dijo Chiavenato (2014), es conservar la organización productiva eficaz y eficiente, partiendo del uso apropiado del personal de una entidad hospitalaria. La justificación social, porque permitirá hacer un uso de los resultados del estudio para tomar medidas y/o recomendaciones

labores como la focalización del control interno en la ubicación de los espacios de trabajo de acuerdo a las especializaciones de cada profesional, técnico o personal administrativo. Para la justificación metodológica de la presente investigación, se realizó desde el enfoque cualitativo y desde el diseño fenomenológico basado en una herramienta de recolectar fichas, guía de entrevistas que, a través de participación y experiencia de los especialistas en materia de estudio, permitirá lograr un conocimiento real de la problemática existente

De acuerdo a ello, se establece el siguiente Objetivo General: Describir de qué manera control interno favorece el contrato de servicios en hospital de tercer nivel, Lima 2022; y como Objetivos Específicos: O1 Describir de qué manera el control interno favorece el área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022; O2 Describir de qué manera el control interno favorece el término de referencia (TDR) a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel , Lima 2022; O3 Describir de qué manera el control interno favorece el acta de conformidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022;O4 Describir de qué manera el control interno favorece el producto mensual a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022; O5 Describir de qué manera el control interno favorece la temporalidad a través del contrato de servicios en un hospital de tercer nivel , Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a mi primera categoría control interno se tiene como antecedentes nacionales, a Ruiz (2021) ejecutó una tesis donde su objetivo es analizar, modelo de control interno a fin de mejorar las contrataciones en logística. Metodología. Diseño descriptivo propositivo. Concluyó que, el nuevo modelo de control interno mejoró los contratos en la UGEL San Martín, lo que indicó su eficacia y eficiencia.

Ruiz y Delgado (2020) Objetivo: Saber la efectividad de control interno sobre las contrataciones en las entidades del estado. Metodología: descriptiva y diseño no experimental. Conclusiones: los niveles de control interno son débiles en las instituciones públicas, donde los procesos en las contrataciones, no se desarrollan de manera adecuada, aun siendo vinculante.

Vinueza y Robalino (2020) realizaron un estudio con el objetivo: Mejorar el control en el uso de los patrimonios públicos para optimizar la gestión administrativa en instituciones de salud. Metodología. Enfoque cualitativo, de tipo documental. Conclusiones. La optimización del control interno mejoró la tarea administradora en ámbitos donde fue desarrollada, siendo un conjunto de procesos que permiten solucionar problemas en la institución.

También se tiene a, Mendoza et al. (2018) carried out a study and had as its objective: Analyze the predominance of internal control in the administrative task of the public sector. Methodology: Qualitative approach, inductive-deductive method, and analytical-synthetic. Conclusions: By improving the performance of the realization of public assets, the elements of internal control that organize the Administrative Management will fortify the administrative means proper to the cycle of public spending.

También con respecto a la categoría contrato de servicios, se tuvo a Cevallos (2020) realizó un estudio con el objetivo: Analizar el funcionamiento del control en los contratos de obras. Metodología: Estudio de casos. Conclusiones. Las facetas interna y externa del control interno son componente del mismo sistema, pero funcionan de manera individual; donde el control cuenta con tres fases: examen, responsabilidad y coacción.

Jiménez et al. (2020) realizaron estudios con el objetivo de controlar los costos y monitorear la situación de los proyectos de inversión. De enfoque cualitativo, de

casos y descriptivo. Y, concluyó que, la gestión de riesgos de la institución, mantiene un control inadecuado de los componentes, a través de la confianza y eficiencia de los procesos de control interno y su oportuna evaluación en base a los objetivos propuestos.

Fabián (2019) realizó un estudio con el objetivo: Instaurar el trato que existe entre la obligación organizacional y el tipo de contrato laboral del trabajador. Metodología. Observacional, correlacional, transversal. Conclusión: el compromiso organizacional no se relaciona con el tipo de contrato del trabajador.

Ochsenius (2018) realizó un estudio cuyo objetivo es fundamentar la necesidad de un complementamiento del actual sistema de control legal, presupuestario y financiero español responsable de esta actividad. Su metodología fue cualitativa, con un estudio de caso. Concluyó que, los contratos públicos son proceso formados por un marco legal, con etapa, donde participan personas, sistemas, información, actividades y/o tareas que se debe mejorar de manera permanente.

Prado (2018) realizó la tesis con el objeto de crear la relación entre desarrollo del control interno y las contrataciones. Con un diseño descriptivo y no experimental. Llegó a concluir que, el control interno posee una proporción altamente significativa en las contrataciones, que permitió aceptada la propuesta.

Asimismo, Casallas y Herrera (2019) realizaron con el objetivo de analizar los modelos de contratación para especialistas. Metodología: Enfoque cualitativo. Conclusión: No existen mecanismos de trabajo conjunto de unificación y ampliación de criterios de convalidación de títulos

Las revistas en el idioma inglés, se tuvo a Torres et al. (2019) Objective: The object of this investigation is to study the process of recruitment and selection of personnel in the health centers of Villavicencio. Methodology: A qualitative research was carried out, which considered the collection of data through interviews and the analysis of documents taken from the IPS of the city. Conclusion: The application of any competency-based model in the personnel selection process is indisputable.

Con respecto al marco teórico de la categoría control interno, el Instituto de Auditores Internos de España (2013), señaló como un proceso trazado y determinado por los funcionarios y directores de turno de una entidad del estado; así como el

personal en su conjunto, que tienen la finalidad de lograr sus objetivos trazados, procurando tener la seguridad en el mantenimiento de una información financiera confiable, que sea efectiva y eficiente en las operaciones que se realice.

De la misma manera, Mantilla (2013) según la Comisión de Estados Unidos – COSO, señaló como un transcurso que efectúan los funcionario, directivos y el personal en pleno de una institución el cual permitirá a la institución lograr las metas y objetivos trazados, que deben estar basados en eficiencia y eficacia de toda operación realizada, confiar en la información financiera, acatando las normas legales, cumpliendo con las obligaciones, así como la conservación y protección de los activos.

Cepeda (2007) señalo como un grupo planificado de procedimientos y métodos propios de una organización, para proteger y asegurar sus activos, que tenga registros confiables y legítimos, con actividades eficaces, y en respecto de la política que determinan los directivos, fijados en cumplimiento de metas y objetivos.

Para Aguirre y Armenta (2012) es un conjunto de acciones, procedimientos, planes y directrices organizativas, que conducen al aseguramiento de la eficiencia, orden y seguridad en gestión contable, administrativa y financiera en la organización donde se aplica.

Estupiñan (2006) señaló que es un proceso que se realiza como parte del proceso y sistema organizativo de la institución, y está inmersa en las funciones administrativas y de dirección, más no adyacentes. Está orientado al logro de objetivos, es el medio que se concibe ejecuta por personas de los diferentes niveles de la institución, mediante la palabra y la acción. Además señalo que brinda seguridad casi absoluta para que se logren los objetivos propuestos.

Kell y Ziegel (2005) comprende los planes organizativos del método coordinado, con medidas adaptadas en la organización, busca cuidar los activos con la verificación de la confiabilidad, corrigiendo datos contables con la promoción de la eficiencia operativa, y el fomento para adherirse a una política administrativa prescrita.

El Congreso de la República (2002) en la Ley N° 2785, establece en el art. 7°, señalando que, el control interno alcanza labores de prevención, paralela y comprobación posterior realizada por la organización sostenida a control, teniendo como fin, gestionar los recursos, bienes y operaciones efectuados correctamente y

eficiente. Es un proceso donde se busca el cumplimiento de los objetivos institucionales; con registros veraces, eficaces y eficientes.

Para la Contraloría General de la República de Perú (2016) control interno es una causa que nos ayuda a reconocer y prevenir los peligros, anomalías, sucesos de corrupción en las entidades del Estado. Es el conjunto de manuales organizados que trabajan con un sistema integrado que reanuda activamente a los contextos cambiantes. Según directiva N° 013-2016-CG/PROD, aprobada con RC N° 149-2016-CG, implanta un piloto de ejecución de sistema de control interno en las entidades del Estado, de todos los niveles de gobierno nacional, regional y local; ya que todas están obligadas a registrar de forma permanente toda la información en los sistemas de control que se implantó con esta directiva.

El control interno, está fundamentado en teorías, como el enfoque tradicional de control interno; donde para Estupiñan (2006), este enfoque lo define como planes de organización, y conjuntos de procedimiento y métodos, y tiene como elementos: a) Organización, con un plan lógico y claro sobre cada función de la organización estableciendo una línea clara de responsabilidad y autoridad, b) Sistema y procedimiento, con un sistema adecuado para autorizar una transacción y un procedimiento seguro para el registro de resultados financieros, c) Personal, todo el personal debe tener aptitud, capacidad y experiencia que se requiere para el cumplimiento de obligaciones de manera satisfactoria, d) Supervisión, donde las operaciones se examinan mediante algún procedimiento de autocontrol en cada dependencia administrativa y con apoyo logístico.

Asimismo, el enfoque contemporáneo de control interno, donde Estupiñan (2006) señaló que este enfoque no lo define como plan sino como proceso, el cual se ejecuta por el cuerpo directivo y los demás integrantes de la institución, este consta de cinco elementos que se interrelacionan, que están derivados según como es manejado por la administración, clasificándolo en ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y seguimiento.

Para Mantilla (2007) control interno centra sus esfuerzos en la calidad que se deriva de la posición de los niveles directivos y estratégicos más altos, como un requisito básico para garantizar la eficiencia. Así, toda institución modifica sus

controles, esquematiza la evaluación y conclusión, más que en los riesgos de control interno organizativo; así se afirma que el COSO, es el inicio para un importante desarrollo en el área de control de un nuevo instrumento financiero, gubernamental y sistema informativo.

Cooper y Lybrand (1997) refirieron que el modelo COSO, es el proceso que utiliza los recursos humanos de las entidades, para lograr sus objetivos, significativos propuestos, y cuenta con componentes sistematizados a través de criterio de ejecución.

Para Diego (2011), el modelo COSO no es solo un conjunto de procedimientos de control, es un marco normativo y operativo que tiene como finalidad, considerar la tarea del control interno en una organización, como un anómalo dinámico y complejo.

Asimismo, para Fonseca (2011) el modelo COSO, es importante porque en él está inmerso el compromiso de los directivos, gerente ejecutivo, y las gerencias para el planteamiento, la realización y valoración del control interno; dado que, este proceso no es intermitente, sino, es permanente y podría afectar los objetivos que la institución ha propuesto.

Contreras et al. (2022) señalaron que en el mundo y en el país, en los últimos años, los escándalos por corrupción prevalecen en gran magnitud en la mayoría de las entidades públicas y privadas, especialmente en la ejecución de grandes obras y en las contrataciones de personal sin experiencia, donde la ciudadanía realiza protestas por ello, y genera desconfianza de las autoridades, pidiendo penas extremas por el delito cometido. Ruiz y Delgado (2020) señalaron que el 70% de los presupuestos se gastan en contrataciones o adquisiciones de bienes y servicios, peor, lo lamentable es que, se presentan indicios de corrupción, lo que perjudica seriamente a la ciudadanía, donde los fondos públicos pasan a los bolsillos de los funcionarios, donde en casi todos los países de Latinoamérica se presentaron escándalos de corrupción desde la más alta esfera del gobierno como es la presidencia de la república.

Vega y Marrero (2021) señaló que el sistema de control interno, es hoy, un elemento importante para las instituciones que pretenden ser competitiva y brindar un buen servicio; es imperante el establecimiento de sistemas de control que garanticen los procesos y cumplan con parámetros básicos que demuestre su idoneidad en su

realización, lo que redundaría en beneficios para los clientes o usuarios. Así, implementar el control interno, es una herramienta para la gestión, que contribuye para que el equipo de trabajo logre los objetivos, y también identificar síntomas y problemas, es decir, el control tradicional corregía problemas, y el control preventivo, identifica los síntomas antes que se conviertan en problemas.

Entre las subcategorías control interno, tenemos:

Ambientes de control interno, que de acuerdo a González (2019) que enmarca el comportamiento de la estructura organizacional, que tiene como consecuencia directa en el procedimiento y logra constituir las bases para el desarrollo de los demás componentes. Asimismo, Rojas et al. (2014) señaló que está constituida por las personas de la institución; donde se establece, con la supervisión, la estructura y lineamientos para el reporte, las autoridades y responsabilidades.

De la misma manera Claros y León (2012) es el que logra fijar el tono o forma de la organización, proveyéndola de disciplina mediante la influencia ejercida sobre la conducta del personal, constituyéndose en el soporte para desarrollar acciones. Escobedo (2011) señaló que es un conjunto de momentos y comportamiento que logra enmarcar una serie de acciones de una institución del control interno, así, es la actitud que asume la alta dirección y los demás integrantes de la institución.

Evaluación de riesgos, que de acuerdo a González (2019) es identificar y examinar los riesgos que son notables para conseguir o lograr las metas y objetivos, que son la base para determinar la forma de gestión en cada área, y vincularlos entre sí, mitigando los riesgos. Para Claros y León (2012) cumple la función por la que se crea el control interno, como es, la mitigación de riesgos que afecta a las actividades de la institución; que se inicia con la identificación de los puestos frágiles, apuntando los peligros, ya sea institucional como de la acción a realizar. Donde la entidad ve los objetivos anteriores a la evaluación de riesgos.

Escobedo (2011) señaló que, las políticas, procedimiento e información sobre los sistemas de control interno, podrían modelar en la fórmula de manejos, donde se debería incluir fichas de objetivos, estructura y los procedimientos de control.

Mohammed et al. (2021) la mejora del servicio en las instituciones públicas, no solo es cuestión de la imposición de reglas y leyes, sino está en relación con mejorar

y desarrollar una cultura organizacional ética y saludable, y que establece un sistema de control interno adecuado, revisar su eficacia, e implementar correctivos en caso de falencias, para la identificación, evaluación y priorización de riesgos que impiden el logro de objetivos, y generando procesos para una gestión efectiva

Actividades de control, de acuerdo a González (2019) corresponde a las políticas y procedimientos que logra identificar las acciones a realizarse en la institución para la determinación de riesgos y el seguimiento de los resultados que se logran. De la misma manera, Claros y León (2012) son las que se elaboran en todas las instancias de la entidad, que se inicia en la proyección de riesgos, se instala la vigilancias que están destinados a reducir.

Para Escobedo (2011) constituye la raíz de los movimientos de control interno, están orientadas a recortar los peligros que podría amenazar el resultado de las metas habituales de la entidad. Generalmente los prototipos del control están relacionados a un solo objetivo o sitio; sin embargo, en la mayoría de casos, las actividades de control que se dirigen a un objetivo, contribuyen en el logro de otros.

Información y comunicación, para González (2019) todas las áreas deben identificar debe realizar la identificación, recopilación y comunicación información de manera oportuna en tiempo y forma, que le consienta al funcionario cumplir con sus responsabilidades. Debe existir una información eficaz, donde fluyan en todas las direcciones de abajo hacia arriba y viceversa, en todos los ámbitos de la unidad, los directivos deben comunicar de manera sencilla y transparente las funciones con responsabilidades de cada trabajador en sistemas de control interno.

Claros y León (2012) señalaron que la indagación demanda de cada uno de los niveles de la institución para lograr obtención del control interno positivo, y lograr las metas de la organización, de manera habitual en el período, logrando que las personas produzcan al término su control interno. Así también, Escobedo (2011) señaló que, es necesario que en el informe se brinde datos precisos e imprescindibles para la facilitación de un control eficaz.

Canals (2018) señaló que, las razones más importantes del control interno, y de manera particular, la supervisión de los contratos públicos, donde la mejora del derecho en Europa en la contratación pública mediante el seguimiento de que las

normas se cumplan y se apliquen de manera efectiva por todos los estados miembros, así como la lucha y la prevención contra la corrupción en el ámbito público.

Supervisión, según González (2019) hace referencia a cada proceso que verifica la vigencia del régimen interno de control interno permanezca a todo tiempo, ello se lograría mediante la realización de actividades de supervisión permanente, realizando evaluaciones periódicas en desarrollo de las actividades de la entidad. Para Claros y León (2012) control interno necesita de la inspección, un causa que permita la verificación del desempeño del control interno a lo largo del tiempo, y ello se logra a través de actividades de supervisión constante, con evaluaciones periódicas y permanentes.

Escobedo (2011) señaló que la privación de control interno, se descubre a través de los ordenamientos de control continuo que ejecuta la institución, como también en las evaluaciones exactas de técnica control interno, o mediante terceros, como los auditores internos o externos.

Rashid et al. (2021) señalaron la importancia del control interno en las instituciones públicas, ya que también permite la protección de los recursos públicos y el aseguramiento de un uso adecuado para el incremento de la eficiencia, mediante una supervisión interna, en el cumplimiento de las leyes, seguir las normas y reglamentos. Las entidades públicas enfrentan ciertos desafíos y problemas de mala gestión y corrupción, manipulación de información y datos en los informes anuales, engañosa y un respeto débil de la legislación.

Con respecto a la categoría contrato de servicios, Gonzales (2019) señaló que existe contrato entre el trabajador que está comprometido a entregar servicios bajo sumisión y obediencia de un empleador, a cambio de un salario. Igualmente, para Gómez (2016) el contrato es el convenio que celebra a protección de ley, mediante el cual, un personal contratado bajo sumisión, está colocado a disposición de uno o más empleadores, a cambio de una remuneración económica y, a la misma protección legal.

El Congreso de la República (1997) en el D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señaló, en todas las prestaciones personales de servicios pagados y dependientes, se presume que existe un contrato de trabajo a plazo

indeterminado. Un contrato individual de trabajo, se puede celebrar de manera libre por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero se podrá celebrar de manera verbal o escrita, y el segundo, en los casos y con los requisitos que le ley establece. De la misma manera, pueden celebrarse contratos escritos a tiempo parcial y sin limitaciones.

Según el Congreso de la República, en el Código Civil art°. 1764, a través del contrato de locación de servicios, el locador, obliga sin subordinación al delegante, a prestar servicios pro un tiempo determinado, o por un trabajo específico a cambio de retribuciones. Núñez (2015) señaló que, en locación de servicios, el locador tiene la obligación de subordinarse al comitente, debido a que brinda su servicio en un tiempo definido, para ello se requiere que reciba retribuciones.

Vásquez (2018) señaló que, existen cambios significativos, que supone grandes revoluciones en el campo del control interno, más aún, debido a la globalización, existen coordinaciones entre las entidades públicas y privadas, sobre criterios de contratación de personal especialmente, y muchas veces por el sometimiento a los partidos políticos que están en el gobierno de turno, y la generación de diversas modalidades de contrato, la subcontratación y las modificaciones del contrato.

Así también, Vélez (2017) señaló que para se le considere como tal, el contrato de locación de servicios, requiere tres componentes; entre los que destaca, servicio prestado de manera personal por el locador, no dejando de lado que al valerse por sí mismo asume su responsabilidad; la retribución, según Gómez y Díaz (2019), que implica que el locador al proporcionar su servicio al comitente, éste está obligado al pago de una retribución; y la prestación de servicio autónomo, según Durand (2015), donde el locador es independiente, porque directamente no está bajo la dirección del comitente, limitándose a dar instrucciones sobre el trabajo requerido, pero no interferirá, menos aún realizar la dirección del servicio que le brindan.

También, las dimensiones planteadas por Gómez y Díaz (2019) para a la categoría contrato, fueron:

Área usuaria, es la dependencia donde las necesidades deben ser atendidas a través de la contratación, que, debido a la especialización y funciones, logra canalizar el requerimiento que formulan las determinadas dependencias, colaborando y

participando en la planificación de las contrataciones, realizando la verificación técnica de los contratos efectuado por su requerimiento y brindar la conformidad.

. Término de referencia, es la forma detallada con características que se pretende tenga el servicio prestado mediante la identificación minuciosa de las actividades que lo configuran, las características técnicas de dichas actividades y el procedimiento que se espera utilice el prestador de servicio, así como el resultado final que se espera de la actividad.

Temporalidad. En el artículo 1768 del Código Civil, logra establecer que los contratos por locación de servicios tendrán un plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales y de tres años, en el caso de otra clase de servicios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo y diseño de la presente investigación fue desarrollada de acuerdo al reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnología – reglamento RENACYT, Artículo 5.- Definiciones; 5.3 Investigación básica: el cual está encaminada a obtener un conocimiento más perfecto a través de la visión de los fenómenos, de las incidencias visibles o recomendaciones que establecen las entidades.

Es de tipo básica, según Nieto (2018) porque es la base de la investigación aplicada y tiene un valor fundamental para la ciencia, tiene como objetivo la recopilación de datos e información acerca de las características, propiedad, aspectos de las personas, o instituciones de todo proceso social,

Para Hernández y Mendoza (2018), es un enfoque de investigación cualitativa, tiene como propósito examinar la forma en que las personas logren percibir y experimentar los fenómenos que lo rodean, y profundizan sus puntos de vista, interpretación y significado.

Nivel de la investigación fue descriptivo; asumiendo lo dicho por Carrasco (2019), quién señaló que la investigación cualitativa utiliza un proceso descriptivo para definir un objeto de estudio, y se refiere a las características, cualidades externas e internas, pertenencias y figuras importantes de las vicisitudes y fenómenos de la realidad en un momento y periodo determinado.

El diseño de investigación cualitativa fue de tipo fenomenológico, como lo señaló Hernández y Mendoza (2018) las experiencias del participante o participantes como centro de indagación, y está orientada a la descripción y entendimiento de los objetos de los objetos de estudio desde el punto de vista del investigador y desde la perspectiva construida de manera colectiva, y está basado en analizar discurso y temas específicos, así como en buscar un posible significado; donde el investigador contextualiza sus experiencias en términos de tiempo, espacio y el contexto relacional.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Categorías y Subcategorías

Categoría control interno. Causa que admitirá a las entidades del estado su trascendencia y logre sus objetivos, sabiendo que estos objetivos se asientan o establecen en la eficacia y eficiencia de las instrucciones que se realicen, que exista confiabilidad en la información financiera, que respeten las normas y se efectúen con los deberes determinados, conservando y protegiendo sus activos (Mantilla, 2013).

Categoría contrato de servicios.

Es una modalidad contractual que se reconoce en el Código civil nacional; donde, un trabajador es llamado locador y realiza actividades a favor de otra persona que se denomina delegante, existiendo una relación civil; asimismo, el comitente en la mayoría de casos es ajeno al desarrollo de sus actividades, no pudiendo calificar o dirigir la manera que el locador ejecuta sus labores. (Dávila y Fassioli, 2020).

Matriz de categorización

(Ver Anexo 01)

Tabla 1

Categorías de Investigación.

Categorías	
Categoría 1 Control interno	Categoría 2 Contrato de servicios

Tabla 2

Subcategorías de Investigación

Sub categorías control interno				Sub categorías contrato de servicios					
Ambientes de control interno	Evaluación de riesgos	Actividades de control	Comunicación e información	Supervisión	Área usuaria	Termino de referencia (TDR)	Acta de conformidad	Producto mensual	Temporalidad

3.3 Escenario de estudio

Esta investigación se ejecutó en la Región Lima Metropolitana, donde funciona el Hospital tercer nivel, el cual cuenta con más de 1700 trabajadores entre nombrados bajo el régimen laboral 276, contratados bajo la Ley 1057 y también cuenta con

locadores de servicio, se brinda atención a pacientes en emergencia, consultorios externos y cirugías en general, también se presta servicios de laboratorio, rayos x y tomografías, cuenta con más de 250 camas para atención de pacientes.

Esta investigación se ejecutó en la Región Lima Metropolitana, donde funciona el Hospital de tercer nivel, y contará con 10 colaboradores.

3.4 Participantes

En el desarrollo del estudio se examinó al personal para realizar la selección de los participantes, teniendo como criterio sus funciones; de esa manera, se seleccionó a los siguientes participantes miembros de la muestra.

Tabla 3

Presentación de los entrevistados

N°	Entrevistado	Cargo
1	Médico Gloria Rosa Medina Mascco	Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración
2	Abogado Jorge Perazzo Layche	Jefe Oficina de Asesoría Jurídica.
3	Economista José Manuel Lindo Castro	Director Ejecutivo Planeamiento Estratégico
4	Raúl Berrospi Baltazar	Jefe de Presupuesto Planeamiento Estratégico
5	Mg. Roberto Villanueva Fuentes Rivera	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
6	Economista Marco Junior Calderón Ávila	Jefe de la Oficina de Logística
7	Bch. Derecho Julio Cesar Arones Briones	Jefe de la Unidad de Abastecimiento Oficina de Logística
8	Contador Evaristo Cajo Huamán	Jefe de la Oficina de Economía
9	Economista Zenobia Cáceres Hauman	Jefe Unidad de Presupuesto Oficina de Economía
10	Contadora Carmen Rosa Velásquez Valdivia	Jefe de la Unidad de Tesorería Oficina de Economía

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de entrevista estructurada, que según Arias (2012) está basada en una guía de preguntas construidas anticipadamente, y se formuló en el orden de los términos a la muestra que se entrevistará.

El instrumento utilizado fue la guía de entrevista, y según Ander-Egg (2011), está compuesta por un conjunto de preguntas que pueden ser impresas o no, y que están dirigidas a la entrevistado(a), y que fue elaborada de acuerdo a la matriz de categorización, se utilizó la ficha de entrevista, que estuvo compuesta por 10

preguntas abiertas dirigidas a los participantes, habiendo relacionado las categorías y sub categorías (Anexo 02).

3.6 Procedimientos

En el desarrollo del estudio, se siguió el siguiente procedimiento, y de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se logró inicialmente identificar el problema de estudio y su viabilidad, se delimitó el problema teniendo en cuenta el lugar, el tiempo de ejecución, y los que participaron en el estudio; se realizó la descripción del problema desde el punto de vista internacional nacional y local, se formularon los problemas general y específicos, según las categorías y sub categorías; se revisó la literatura existente a nivel nacional e internacional que se relacionan a las categorías y sub categorías, así como a la metodología utilizada; se identificaron las categoría y subcategorías para construir las bases teóricas; se identificó la estructura de la investigación en función de enfoque, tipo y diseño, así como de la muestra e instrumentos a utilizar; se aplicó instrumentos y procesó la información en función de ellos objetivos propuestos; se presentó los resultados obtenido de la unidad de análisis delimitada; se elaboró la discusión en función de los resultados, antecedentes y teorías relacionadas a las categorías y sub categorías; se elaboraron las conclusiones y recomendaciones en función de los resultados y decisión de la investigadora; se elaboró el informe final de la investigación teniendo en cuenta la guía proporcionada por la Escuela de Posgrado para trabajos cualitativos.

3.7 Rigor científico

Este estudio se enmarcó a la rigurosidad científica, que está enmarcada en la propuesta de la guía de elaboración, habiéndose utilizado un instrumento validado por expertos, quienes otorgaron su valoración sobre la idoneidad y validez del instrumento; para lo cual se analizó e interpretó los resultados, teniendo en cuenta la veracidad de los datos recogidos, y se respetó los resultados obtenidos

3.8 Método de análisis de información

La información fue analizada mediante la triangulación entre respuestas obtenidas de los entrevistados, los antecedentes y los planteamientos teóricos. Las entrevistas se realizaron en un período de 15 días, y fueron analizadas en función de las categorías

utilizando el método deductivo para su análisis y el descriptivo para la presentación de los resultados. Los entrevistados fueron integrantes de la dirección administrativa, oficina de planeamiento, logística, economía de una entidad pública hospitalaria de tercer nivel.

3.9 Aspectos éticos

La investigación fue enmarcada con los principios éticos normados por la guía de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo, y en normas APA en su séptima edición. De la misma manera, está fundamentado por Duclós (2018) quién señaló tres principios éticos fundamentales, como: i) el respeto a las personas, señalando un buen trato como un ser autónomo y protección de aquellos que cuentan con autonomía limitada; ii) beneficencia, que implica no generar daño a nadie sino al contrario protegerlos, logrando maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de las personas, nos es un acto caritativo sino una obligación del investigador; y iii) justicia, orientada a brindar un trato justo a las personas, con equidad en los beneficios y carga asociada al estudio.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

A continuación, se podrá apreciar los resultados del estudio, donde se efectúa el análisis de los resultados de las respuestas emitidas por cada entrevistado, haciendo el trabajo de identificar las convergencias y divergencias hechas por los participantes, para finalmente extraer el análisis de contenido de cada pregunta que nos permita conocer la idea central aportada por todos los especialistas participantes en este estudio, como se detalla a continuación:

(Ver anexo 06)

De acuerdo a mi objetivo general, existen ambientes adecuados para el control interno, pero que es necesaria la implementación.

Los locadores de servicio solo deben cubrir necesidades laborales eventuales, por ello la importancia de los términos de referencia en los contratos de locación de servicios.

Sí debería existir responsabilidad de parte del personal contratado, debido a que utiliza materiales, equipo, que le brinda la institución y sus servicios son permanentes por ende tiene que cumplir, en cubrir esa necesidad.

La responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad una vez firmada acta de conformidad que firma el jefe inmediato.

La entidad debe actualizar sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir de contratos por locación de servicios, que no genera ningún derecho al locador debido a la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios, es por ello que los contratos de locación de servicios están inmersos en la normatividad solo del Código Civil, al margen de los D.L 276, 728 y 1057, así como el propio de la ley 30057.

En cuanto al objetivo específico 1, cuenta con un ambiente limitado, como todos los ambientes de la institución; a pesar de ello la comisión de control interno realiza las tareas según normatividad vigente.

Hay ciertas demoras, por falta de completar al expediente entre otros

La comisión de control interno se realiza en función de la ejecución del gasto público

Se debe tener en cuenta la definición de locador y por lo tanto si se debe considerar

Si se realiza

Sí, porque la solicitud de locadores parte de una necesidad y por lo tanto el término de referencia está planteado en exigencia de la solución de una tarea o producto

Puede ser siempre en cuando no vincule a la modalidad de vínculo

Es en relación a una necesidad del área correspondiente

No debe existir CAS permanente, solo debe ser temporal.

Se puede considerar como una alternativa ante la no posibilidad de contar con plazas y financiamiento.

De lo analizado seis de los entrevistados afirmaron que la institución si cuenta con ambiente para control interno para el cumplimiento de las diversas tareas; asimismo, cuatro de los entrevistados de los entrevistados mencionaron que no existe ambientes adecuados para el control interno.

Sí, cuenta con un ambiente asignado a la oficina de control interno.

No, hay cierto temor por parte de las unidades orgánicas de reportar cualquier suceso al OCI por temor a verse involucrados en un proceso administrativo por responsabilidad funcional.

No siempre, las auditorias no son periódicas, sino espontaneas (visto desde afuera) por los cambios de representantes de la OCI, ha sido también un factor que ha realizado dicho proceso.

Sí, debería a fin de evitar demandas de desnaturalización de contratos. Pero no se hace.

Sí, pero ejecuta dicha acción no de manera constante sino cada vez que hay una alerta del OCI, diría más bien que se suele solicitar medidas correctivas y solo esporádicas veces se logra solicitar medidas preventivas.

Sí, las áreas usuarias de la entidad son las indicadas para formular los requerimientos y elaborar los TDR acorde a sus necesidades, aunque con algunas falencias al generar los pedidos en el SIGA por desconociendo.

No, en la realidad no se especifica actividades de carácter eventual, si no por el contrario se consignan actividades de carácter permanente

Sí, porque es de conocimiento general que los locadores de servicio deben realizar servicios temporales, salvo que surjan nuevas necesidades distintas a las anteriores que implican continuar con el locador, si es que cumple con el perfil.

Sí, la locación de servicios es una forma de evadir a la ley deberían darse más contrataciones por planilla porque las necesidades son de carácter permanente

Sí, estoy de acuerdo es una manera de evadir el reconocimiento de derechos laborales al locador.

De los entrevistados, siete de ellos consideró que área usuaria sí está capacitada para realizar los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente; también, tres de los entrevistados consideró que no para realizar los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente, por lo tanto, la mayoría de los entrevistados consideran que no debería existir otra dependencia para los proceso de contrato de locación de servicios, y que debería ser el área usuaria quien determine los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente.

Con respecto al objetivo específico 2, la entidad no posee una infraestructura para proveer de ambientes adecuados no solo a la mencionada comisión si no a diversa oficinas y jefaturas.

Sí, porque se entregan dentro de los plazos otorgados

Si, y resultan necesarios para evitar que, en los procesos sucesivos, se comentan los mismos errores en perjuicio tanto de la propia institución como los que participan en los procesos.

Sí con la finalidad de evitar sanciones administrativas.

No, porque no observado comunicación u orientación de actividades de prevención

No, deberían tener capacitación para evitar dilaciones innecesarias en la elaboración de los términos de referencia

Sí, porque la Ley así lo exige, aunque la realidad nos indica que esto no se cumple porque hay locadores que vienen laborando con mucho tiempo y bajo los mismos términos.

No. Porque es una práctica continua y permanente en casi todas las entidades del estado, debe regularse la norma en dicho aspecto

Se contrata locadores porque existe una necesidad de servicio que debe ser cubierta en determinada plaza, que se conviertan en CAS permanente es decisión del gobierno.

Si, la norma permite que las entidades del estado contraten locadores para una determinada función y para un tiempo determinado pero que a veces la realidad nos indica otra cosa, muchas veces estos locadores cumplen horarios de trabajo, son subordinados desnaturalizándose estos contratos de locación para lo que fueron creados

De los entrevistados, cinco de ellos, la mitad, consideró que la información interna y externa si se reporta de manera oportuna al equipo de control interno; asimismo, otros cinco de los entrevistados consideró que la información interna y externa no es reportada de manera oportuna con el equipo de control interno; ante ello se puede afirmar que, la mitad de los entrevistados consideran que la información interna y externa no es reportada de manera oportuna, debido a que también ellos podrían ser involucrados en alguna anomalía

La entidad cuenta con un ambiente, a mi entender muy reducido los cual dificulta las tareas (exhaustivas) que deben realizar para el cumplimiento adecuado de su función.

Con la evolución de la tecnología la mayor parte de la documentación interna se ha vuelto pública, de tal manera que la información puntual que necesita control interno, si se reporta oportunamente al órgano d control interno.

Particularmente en nuestra institución específicamente en el área de logística, el órgano de control interno realiza constantemente esta evaluación de riesgo lo que algunos casos evitan continuidad

Todos los filtros son buenos si son vistos con los ojos de quien quiere hacer bien las cosas, debe haber un control permanente para evitar errores y /o malas intervenciones

En el caso de la entidad, la administración cumple un papel que no precisamente está ligado a que realiza el órgano de control interno, quien es “autónomo” y que en teoría debería ser oportuno.

Existen determinadas áreas usuarias que, si se encuentran capacitadas para realizar los perfiles, pero debido a que algunos de sus profesionales de han preocupado personalmente y de manera particular en su constante capacitación, pero la mayoría de áreas no se encuentran aptas para realizar esta actividad de forma correcta

En la mayoría de caso los términos de referencia sirven para cubrir necesidades eventuales, las que con el pasar del tiempo se vuelven “necesarias”, permanentes. Sería tal vez, lo ideal pero también debería sancionarse administrativamente a quien con su “recomendación” permite que este locador permanezca por más de tres meses continuos.

Eso no es la idea lo que se debe buscar es el personal idóneo y responsable para cubrir cada puesto estrictamente necesario para la entidad, de tal manera que permanezca los que hacen méritos de cálida y eficiencia.

Sí, generalmente se da esta situación, sin embargo, debería de una vez actualizar el CAP, y el PAP y todos los instrumentos de gestión para contar con personal de primera categoría

De lo vertido por los entrevistados, ocho consideran que, los términos de referencia en los contratos de locación de servicios sí cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales; asimismo, dos de los entrevistados que, los términos de referencia en los contratos de locación de servicios no cumplen, porque no especifica actividades de carácter eventual, si no por el contrario se consignan actividades de carácter permanente.

Con respecto al objetivo específico 3, existe una cultura de control interno por parte de los servidores, pero no necesariamente vinculados al trabajo que realiza la comisión de control interno.

La oficina de planeamiento ha reportado de manera oportuna la información relacionada a la implementación del proceso de control interno

No está identificado como un riesgo priorizado

Eso corresponde a un análisis de brechas de recursos humanos, lo que permitirá identificar las necesidades de contratación de locadores

No, al no existir comisión según directiva de la CGR y asignar responsabilidad al responsable de administración, resulta inejecutable las actividades de prevención oportuno y en cada oficina.

En la medida que el área usuaria conoce las reales necesidades de servicio requerido es la más capacitada para su elaboración

Las reales necesidades de la entidad, obliga a que los contratos por locación de servicios no necesariamente cumplan con el criterio de temporalidad.

No, mayor responsabilidad acarrearía que los órganos no cumplan con su función de servicio de manera oportuna en perjuicio de la entidad y de los usuarios externos.

El estado debería sincerar la condición de los locadores que realizan funciones permanentes. El contrato CAS tendría un mayor control y se garantizaría determinadas condiciones y responsabilidades

La asignación presupuestal por parte de los pliegos no permite la continuidad anual de los de los contratos de locación de servicios, responsabilidad que escapa a la capacidad de las unidades ejecutoras.

De acuerdo a lo vertido por siete los entrevistados, siete de ellos consideró que existe una evaluación permanente sobre la evaluación de riesgo, de la misma manera, tres de los entrevistados consideró que no existe una evaluación de riesgos permanente; respecto a la evaluación de riesgos de manera permanente, se puede afirmar que, existiría una costumbre del personal a cargo de realizar evaluaciones solo periódicas y muchas veces no se realiza en todo el proceso de contratación.

Si, a pesar de la infraestructura de la institución si hay ambientes para control interno entendiendo la relevancia e importancia de la comisión de control interno. Así poder realizar sus diversas actividades de control que coadyuvan a mejorar el trabajo Considero que no, uno de motivos es la constante rotación o cambio de personal, esto genera el atraso en la remisión de la información.

Es relativo, porque existe contratación de servicios de manera permanente y continua, si lo realiza lo hará de manera eventual

Sería pertinente y oportuno así advertir sobre riesgos que pueda sufrir la entidad.

Es eventual en la experiencia que tengo laborando, no preciso cuantas veces control interno a visitado la oficina u área indicando o sugiriendo dichas actividades de mejora o cuidado.

Considero que sí, ellos son los que conocen y saben qué necesidad tiene por cubrir el perfil del personal para cumplir con esa demanda.

Correcto el TDR son diseñadas con esa finalidad es decir contratar locadores de manera eventual. Aunque en la práctica se efectúa otro TDR luego de haber concluido uno con los mismos locadores.

Es contradictorio entender que la característica de los locadores es independiente y temporales, sin embargo, la institución le provee de escritorio y computadora y que sus servicios son permanentes por ende que responsabilidad podría tener el jefe inmediato si tiene que cumplir, en cubrir esa necesidad.

Efectivamente, con las variaciones que se efectúan hacen que los locadores tengan permanencia, cuando debería generarse plazas de CAS y así el trabajador tener responsabilidades administrativas a parte de la responsabilidad profesional que tiene.

Considero que es una opción poco beneficiosa para ambas partes por el lado de la institución corre el riesgo que el locador no haga bien su trabajo y perjudique a la institución, por el otro la estabilidad laboral, los aportes y descuentos correspondientes.

De lo analizado, seis de los entrevistados consideró que el acta de conformidad que firma el jefe inmediato sí debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad, de la misma

manera, cuatro de los entrevistados consideró que no debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad.

Con respecto al objetivo específico 4, sí, cuenta con un ambiente adecuado con las condiciones mínimas de comodidad, dichos ambientes físicos se adecúan a la necesidad de la institución.

La información interna, sobre todo, es reportada en su oportunidad de acuerdo a la normatividad vigente

Dicho enunciado no es cumplido por la comisión de control interno

El locador por su condición de proveedor de servicio no ocupa plaza alguna en la carrera pública, control interno debería participar activamente sobre los riesgos que podría devenir por esta praxis.

Particularmente en la oficina que laboro estas actividades no realiza.

El área usuaria por intermedio de sus gestores si está capacitada, pero necesita asistencia técnica oportuna

Evidentemente las necesidades de la institución son tacitas para cada departamento y/u oficina

De ser el caso y la normatividad vigente lo señala, deberá allanarse a lo expresa la Ley.

El marco legal no contempla, el hecho de ser locador exigir a formar parte de un régimen laboral en el sector público

No lo creo, el hecho de tener locadores es un gasto de servicio, de estar en la carrera pública, los pasivos para el fisco son muy oneroso, en el mediano y largo plazo

De lo analizado, se desprende que ocho de los entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que si se debería tener en cuenta que las actividades de control del a comisión de control interno sí debería estar presente en el control permanente de las plazas que ocupan los locadores de servicio para advertir a la entidad sobre los riesgos; asimismo, dos entrevistados manifestaron que las actividades de control de la comisión de control interno no deberían intervenir en el control de las plazas de los locadores de servicio; por ello, con respecto a la participación de la comisión de control interno, la mayoría considera importante que esté presente en el control permanente

de las plaza que ocupan los locadores de servicio y de esa manera se evitaría la exposición a los riesgos de lado la identificación de los puestos frágiles, apuntando los peligros, ya sea institucional como de la acción a realizar.

Control interno no cuenta con ambientes adecuados, este es un problema por falta de una infraestructura adecuada para los ambientes de oficinas administrativas de nuestra entidad

Mi percepción es que no se les facilita como debería ser, la información que llega a control interno es demasiado tarde, cuando no hay forma de proveer el cumplimiento de las disposiciones.

La comisión de control interno de mi entidad, no cuenta con el apoyo, con personal calificado para realizar estas evaluaciones permanentes y en especial de los procesos reconstrucción de servicios

Sí, considero muy pertinente, esta evolución debe realizarse permanentemente para optimizar que las plazas ocupadas (de los locadores) para hacer un control y uso adecuad del gasto público

Mi percepción es que, no se está cumpliendo con estos procedimientos y actividades de prevención oportuna por falta de personal calificado

En algunos casos sí, los perfiles de puestos y términos de referencia son elaborados por el área usuaria porque conocen su realidad y sus necesidades de profesionales asistenciales como administrativos

En mi entidad si son necesarios contar con estos contratos de locadores de servicios, por falta de personal de planta, quienes se han jubilado o están próximos a jubilarse.

Considero que no. por cuanto existe la necesidad y no se está incurriendo en ninguna falta administrativa.

Después de una evaluación del personal y si cumple con las funciones encomendadas eficazmente, debe pasar a ser CAS, porque ha demostrado habilidades y cumplimiento eficiente de la función.

Sí, por el contrato recurrente mensual del personal si puede facilitar, al contrario, actualizar sus presupuestos para el, siguiente año, previa evaluación del personal.

De lo analizado se tiene que, cuatro de los entrevistados consideran que el producto mensual que se coloca en los contratos de locación variándolo mensualmente generaría que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente, asimismo, seis entrevistados consideraron que no debería generar que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente; por ello, con respecto a que si la generación de locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente como producto mensual que se coloca en los contratos de locación variándolo mensualmente, los contratos de locación no debería salirse del marco de la ley y solo cumplir con ese propósito.

Con respecto al objetivo específico 5, la entidad no cuenta con un buen sistema de control interno, la cual yo considero que se debe tener una buena organización para poder reducir errores y cumplir con los objetivos de la institución.

Yo considero que las entidades y la unidad orgánica donde laboro no cumple con reportar con oportunidad al equipo de ambientes de control interno, la cual perjudica al sistema y no permite mejorar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentados

Sí, la comisión de control interno realiza la evaluación de riesgo permanente a la oficina de logística con la finalidad de que se maneje adecuadamente los recursos del hospital, detectando los riesgos y justificar con adecuado funcionamiento las contrataciones.

Para mayor desempeño del funcionario yo creo que si debe estar presente control interno, con la finalidad de que hay un buen desarrollo en la actividad de ocupar las plazas de los locadores de servicio, para que no haya corrupción.

No cumplen con un control oportuno, creando así una comisión de control no muy eficiente y efectivo para actividades de prevención, y así prevenir la corrupción

En el hospital las áreas usuarias no están capacitadas, ya que no hay capacitación para el sistema asistencial, creando así una mala contratación muchas veces sin cumplir con el perfil requerido de profesionales

Muchas veces los términos de referencia por locación de servicios no cumplen para cubrir las reales necesidades, por lo que se debería solicitar a la oficina de

personal apoyo, con la finalidad de tener una buena cartera de profesionales y así la satisfacción la comunidad.

Según la norma las actividades por locación de servicios si debe darse la conformidad, la cual garantiza la actividad realizada (se debe cumplir con la normatividad vigente).

La institución debe realizar su brecha de recursos humanos y así analizar y solicitar presupuesto con la finalidad de dar estabilidad al personal de locador de servicio.

Las entidades públicas al no tener presupuesto para realizar un proceso CAS (Ley 1057) y la (Ley 276), tienden a realizar contratos temporales por locación de servicios con la finalidad de cumplir momentáneamente se brecha de recursos humanos

De acuerdo a lo vertido por los entrevistados, siete de ellos consideran que la administración a través de la comisión de control interno no debería ejecutar actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad; de la misma manera, tres de los entrevistados consideraron que la comisión de control interno sí debería ejecutar actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad,; por ello, con respecto a la participación de la comisión de control interno ejecute actividades de prevención oportuno a cada oficina y área de la entidad, se estaría dejando de lado la identificación de los puestos frágiles, apuntando los peligros, ya sea institucional como de la acción a realizar

La entidad si tiene ambientes de control interno que proporcionan las herramientas para coadyuvar a una mejor evaluación del control.

Considero que no está siendo reportada oportunamente, que la información tanto interna y/o externa debería ser comunicada en el proceso

Sí, realiza una evaluación de riesgo de cada proceso de contratación, para que estos riesgos sean mínimos

Sí debería estar dentro de las actividades para que las plazas que ocupan sea una actividad transparente

Sí, lo realiza a través de los jefes de cada área, monitoreando y supervisando las acciones.

Considero que no, que debería existir una comisión de reclutase de personal
No cumplen con los términos de referencias

Considero que sí, ya que se le contrata por un producto mas no de forma permanente

Deberían evaluar tiempo, producto para que los locadores pasen a ser CAS

Sí, ya que esta inestabilidad laboral no le brinda derechos al locador

De lo analizado, siete entrevistados consideraron que la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios sí es una manera de que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador; de la misma manera, tres de los entrevistados consideraron que no es una manera de que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador.

4.2 Discusión

Luego del recojo de datos, procesamiento de la información, se desarrolló el proceso de discusión, y se inició con el objetivo general: Describir de qué manera el control interno favorece el área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022; y para ello se señala el estudio de Ruiz (2021) quién señaló que, el nuevo modelo de control interno mejoró los contratos en la UGEL San Martín, lo que indicó su eficacia y eficiencia; y coincide con Vinuesa y Robalino (2020) quienes concluyeron que, la optimización del control interno mejoró la tarea administradora en ámbitos donde fue desarrollada, siendo un conjunto de procesos que permiten solucionar problemas en la institución. Asimismo, se contrapone con el estudio de Ruiz y Delgado (2020) quienes concluyeron que, los niveles de control interno son débiles en las instituciones públicas, donde los procesos en las contrataciones, no se desarrollan de manera adecuada, aun siendo vinculante.

Así como también, los planteamientos de Contreras et al. (2022) quienes señalaron que en el mundo y en el país, en los últimos años, los escándalos por corrupción prevalecen en gran magnitud en la mayoría de las entidades públicas y privadas, especialmente en la ejecución de grandes obras y en las contrataciones de

personal sin experiencia, donde la ciudadanía realiza protestas por ello, y genera desconfianza de las autoridades, pidiendo penas extremas por el delito cometido. Ruiz y Delgado (2020) señalaron que el 70% de los presupuestos se gastan en contrataciones o adquisiciones de bienes y servicios, peor, lo lamentable es que, se presentan indicios de corrupción, lo que perjudica seriamente a la ciudadanía, donde los fondos públicos pasan a los bolsillos de los funcionarios, donde en casi todos los países de Latinoamérica se presentaron escándalos de corrupción desde la más alta esfera del gobierno como es la presidencia de la república.

Vega y Marrero (2021) señaló que el sistema de control interno, es hoy, un elemento importante para las instituciones que pretenden ser competitiva y brindar un buen servicio; es imperante el establecimiento de sistemas de control que garanticen los procesos y cumplan con parámetros básicos que demuestre su idoneidad en su realización, lo que redundará en beneficios para los clientes o usuarios. Así, implementar el control interno, es una herramienta para la gestión, que contribuye para que el equipo de trabajo logre los objetivos, y también identificar síntomas y problemas, es decir, el control tradicional corregía problemas, y el control preventivo, identifica los síntomas antes que se conviertan en problemas, y lo planteado por Vásquez (2018) quién señaló que, existen cambios significativos, que supone grandes revoluciones en el campo del control interno, más aún, debido a la globalización, existen coordinaciones entre las entidades públicas y privadas, sobre criterios de contratación de personal especialmente, y muchas veces por el sometimiento a los partidos políticos que están en el gobierno de turno, y la generación de diversas modalidades de contrato, la subcontratación y las modificaciones del contrato.

Con respecto a al objetivo específico 1, referente a de qué manera el control interno favorece el área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, se tuvo como resultados que los entrevistados consideran que la información interna y externa no es reportada de manera oportuna, debido a que también ellos podrían ser involucrados en alguna anomalía, y se asemeja al estudio de Ochsenius (2018) quién concluyó que, los contratos públicos son proceso formados por un marco

legal, con etapa, donde participan personas, sistemas, información, actividades y/o tareas que se debe mejorar de manera permanente

Asimismo, se fundamenta en el estudio de Rashid et al. (2021) señalaron la importancia del control interno en las instituciones públicas, ya permite la protección de los recursos públicos y el aseguramiento de un uso adecuado para el incremento de la eficiencia, mediante una supervisión interna, en el cumplimiento de las leyes, seguir las normas y reglamentos. Las entidades públicas enfrentan ciertos desafíos y problemas de mala gestión y corrupción, manipulación de información y datos en los informes anuales, engañosa y un respeto débil de la legislación

También en referencia al objetivo específico 2, sobre la manera que el control interno favorece el término de referencia (TDR) a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, se tuvo como resultado que, sí se cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales, por ello la importancia de los términos de referencia en los contratos de locación de servicios, y tiene semejanza con el estudio de Mendoza et al. (2018) concluyendo que, al mejorar el desempeño de la realización de los bienes públicos, los elementos de control interno que organizan la gestión administrativa fortalecerán los medios administrativos propios del ciclo del gasto público; y se sustenta en los planteamientos de Mohammed et al. (2021) la mejora del servicio en las instituciones públicas, no solo es cuestión de la imposición de reglas y leyes, sino está en relación con mejorar y desarrollar una cultura organizacional ética y saludable, y que establece un sistema de control interno adecuado, revisar su eficacia, e implementar correctivos en caso de falencias, para la identificación, evaluación y priorización de riesgos que impiden el logro de objetivos, y generando procesos para una gestión efectiva.

Asimismo, en el objetivo específico 3, sobre de qué manera el control interno favorece el acta de conformidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, se consideró que, sí debería existir responsabilidad, debido a que utiliza materiales, equipo, que le brinda la institución y sus servicios son permanentes por ende tiene que cumplir, en cubrir esa necesidad, y tiene semejanza con el estudio de Prado (2018) quién llegó a concluir que, el control interno posee una proporción altamente significativa en las contrataciones, que permitió aceptada la propuesta, y se

contrapone con el estudio de Fabián (2019) quién concluyó que, el compromiso organizacional no se relaciona con el tipo de contrato del trabajador, también en sentido opuesto al estudio de Casallas y Herrera (2019) concluyendo, no existen mecanismos de trabajo conjunto de unificación y ampliación de criterios de convalidación de títulos

De la misma manera, en el objetivo 4, referente a, de qué manera el control interno favorece el producto mensual a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, la generación de locadores sí deben laborar durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente como producto mensual que se coloca en los contratos de locación variándolo mensualmente; los contratos de locación, no deberían salirse del marco de la ley y solo cumplir con ese propósito; asimismo, con el estudio de Jiménez et al. (2020) quienes concluyeron que, la gestión de riesgos de la institución, mantiene un control inadecuado de los componentes, a través de la confianza y eficiencia de los procesos de control interno y su oportuna evaluación, así como es estudio de Cevallos (2020), que concluyó que, las facetas interna y externa del control interno son componente del mismo sistema, pero funcionan de manera individual; donde el control cuenta con tres fases: examen, responsabilidad y coacción.

Finalmente, con respecto al objetivo específico 5, referente a la manera que, el control interno favorece la temporalidad a través del contrato de servicios en un hospital de tercer nivel, se tuvo como resultados que, la entidad no debe actualizar sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador debido a la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios, es por ello que los contratos de locación de servicios están inmersos en la normatividad solo del Código Civil, al margen de los D.L 276, 728 y 1057, así como el propio de la ley 30057.

Se fundamenta en lo determinado por el Congreso de la República, en el Código Civil artº. 1764, a través del contrato de locación de servicios, el locador, obliga sin subordinación al delegante, a prestar servicios pro un tiempo determinado, o por un trabajo específico a cambio de retribuciones. Nuñez (2015) señaló que, en locación de servicios, el locador tiene la obligación de subordinarse al comitente, debido a que

brinda su servicio en un tiempo definido, para ello se requiere que reciba retribuciones.

Asimismo, está fundamentado en el artículo 1768 del Código Civil, logra establecer que los contratos por locación de servicios tendrán un plazo máximo de seis años, si se trata de servicios profesionales y de tres años, en el caso de otra clase de servicios.

Tabla 4

Fuentes documentales

Teorías	Análisis comparado	Normativas
<p>Enfoque de control interno tradicional. Son planes de organización, y conjuntos de procedimiento y métodos, y tiene como elementos: a) Organización, b) Sistema y procedimiento, c) Personal, d) Supervisión, (Estupiñan, 2006)</p>	<p>Modelo COSO. Proceso que utiliza los recursos humanos de las entidades, para lograr sus objetivos, significativos propuestos, y cuenta con componentes sistematizados a través de criterio de ejecución. (Cooper y Lybrand ,1997)</p>	<p>Contraloría General de la República, de acuerdo a la ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República; y la Ley N° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, que supervisa y verifica la correcta aplicación de las políticas públicas y el uso de los recursos y bienes del Estado, Nuestra acción comprende las actividades en el campo administrativo, presupuestal, operativo y financiero de las entidades públicas. Según directiva N° 013-2016-CG/PROD, aprobada con RC N° 149-2016-CG, implanta un piloto de ejecución de sistema de control interno en las entidades del Estado.</p>
<p>Respecto a la categoría contrato de servicios, se tiene a la categoría general de contratos o llamada también protección jurídica del consumidor, que es efecto o consecuencia de tener esta última parte contratante la calidad de parte débil de la relación contractual.</p>	<p>A través del Congreso de la República del Perú (2021), donde señaló que los locadores de servicio en su condición de prestadores de servicio autónomos, se rigen únicamente por el marco normativo del Código Civil; en la búsqueda de garantizar el principio del mérito en la gestión de las personas, en los procesos de ingreso, permanencia, movilidad y mejoras remunerativas en todas entidades de la administración pública</p>	<p>El Código Civil, según el Congreso de la República, es el único responsable de regir en los contratos por locación de servicios, asimismo, no es factible extenderles las disposiciones exclusivas de los regímenes laborales de los D.L 276, 728 y 1057, así como el propio de la ley 30057. Es decir, queda terminantemente prohibida la contratación mediante la modalidad locación de servicios que no sea en el marco normativo del Código Civil, que se respalda en la Cuarta Disposición Transitoria Final del D.L 1057, así como en las Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley del servicio Civil, en todas las entidades del gobierno</p>

CONCLUSIONES

- Primera El control interno favorece los contratos de servicios en un Hospital de tercer nivel, Lima 2022, por cuanto no se requiere de otras instancias existiendo una comisión de control y supervisión, y es la que debe supervisar los procesos de contratación, contando con un ambiente para cumplir sus funciones, evaluando riesgos, con actividades de prevención, con el área usuaria que determine los requerimientos del puesto, fijar los términos de referencia, con evaluaciones permanentes del servicio prestado, y que se fije en un tiempo determinado, que se ajuste a la normatividad legal, y no se generen figuras legales que hacen de dichos contratos sean permanentes.
- Segunda El control interno favorece el área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital de tercer nivel, por cuanto no debería existir otra dependencia para los procesos de contrato de locación de servicios, siendo el área usuaria quien determine los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de la salud y administrativos; sin embargo, no se les brinda la verdadera importancia en la institución.
- Tercera El control interno sí favorece el término de referencia (TDR) a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022, debidos a que la información interna y externa no es reportada de manera oportuna, debido a que también ellos podrían ser involucrados en alguna anomalía; y si se cumple el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales; es por ello, la importancia de los términos de referencia en los contratos de locación de servicios.
- Cuarta El control interno favorece el acta de conformidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022, donde la evaluación de riesgos realizada debe ser de manera permanente, se pueda afirmar que, el personal a cargo realice evaluaciones no solo periódicas, sino en todo el proceso de contratación; esa responsabilidad recae en la función administrativa, de dar conformidad al servicio prestado por el jefe inmediato,

en la utilización de equipos y materiales que le brinda la institución, siendo un servicio permanente.

Quinta El control interno favorece el producto mensual a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022, considerando importante la presencia del control interno de manera permanente supervisando las plazas que ocupan los locadores de servicio, evitando riesgos; sin embargo, dichos locadores de servicio no deben permanecer mucho tiempo en la institución, y convertirse en un producto mensual, sino debe ceñirse a cumplir la ley y variar los contratos periódicamente, cumpliendo su propósito en la institución.

Sexta El control interno favorece la temporalidad a través del contrato de servicios en un hospital de tercer nivel, Lima 2022, debido a las evaluaciones periódicas y oportunas que realiza en actividades de prevención por oficinas y áreas, identificando zonas de riesgo; asimismo, el control interno, también debe estar sujeto a la temporalidad de los contratos que no genera derechos al locador, acorde a la normatividad del código civil que rige a los contratos por locación de servicios.

RECOMENDACIONES

- Primera Se recomienda al director del hospital de tercer nivel de Pueblo Libre, mayor apoyo a la comisión de control interno, que les permita poder realizar su labor de control en los departamentos, oficinas, áreas y unidades; y sea esta comisión la encargada de los procesos de contratación, por el nivel de conocimiento y especialización de los integrantes de dicha comisión.
- Segunda Se sugiere al responsable de la comisión de control interno, buscar mejorar e implementar de manera adecuada el ambiente para el cumplimiento de sus funciones, y el área usuaria sea quien determine los parámetros que requiere cada puesto de trabajo para ser contratado.
- Tercera Se recomienda al responsable de la comisión de control interno, se intensifique el recojo de información de manera oportuna acerca de las contrataciones que realice la entidad, aun sabiendo que, algún compañero de trabajo esté involucrado en alguna falta o hecho de corrupción, por ello, la importancia de la idoneidad del profesional que debe ser contratado
- Cuarta. Se recomienda al responsable de la comisión de control interno, la realización de evaluaciones permanentes en los puestos de trabajo, y especialmente aquellos realizados por contrato de servicios, y que se cumplan con la periodicidad estipulada en el contrato, que solo son de requerimiento temporal, evitando que dichos contratos puedan convertirse en permanentes.
- Quinta Se recomienda al responsable de la comisión de control interno, la coordinación permanente sobre plazas convocadas para contratos de servicios, para que sean quienes fijen las condiciones, funciones y tiempo de contrato; y se puedan prevenir riesgos de contratar a personas que no son aptas para el área de requerimiento.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. y Armenta, C. (2012). Importance of internal control in small and medium enterprises in México. *Revista El Buzón de Pacioli*, 12(76), 1-17. <https://n9.cl/brvvg>.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Brujas
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Episteme
- Canals, D. (2018). Spanish administrative system of internal control and supervision of public procurement. *Revista Galega de Administración Pública (REGAP)*, 55, 409-446.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Casallas, R. y Herrera, L. (2019). *Construcción de un modelo de contratación para especialistas de una institución de salud de cuarto nivel*. [Tesis de maestría, Universidad Ean] <http://hdl.handle.net/10882/9767>
- Cepeda, A. (2007). *Auditoría y control interno*. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cevallos, L. (2020). *El control interno y externo a los contratos de obra, el uso eficiente de los recursos públicos y su incidencia en el derecho a una buena administración*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
- Claros, R y León, O. (2012). *El control interno como herramienta de gestión y evaluación*. Pacífico Código Civil
- Congreso de la República (1984). *D.L N° 276*. Diario el Peruano.
- Congreso de la República (1984). *Código Civil*. Diario el Peruano.
- Congreso de la República (1997). *D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario El Peruano.
- Congreso de la República (2002). *Ley N° 2785*. Diario el Peruano.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Reglamento de Calificación, Clasificación y Registros de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. <https://postal.concytec.gob.pe>.

- Contraloría General de la República de Perú (2016). *Control interno*. Directiva N° 013-2016-CG/PROD.
https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTROL_INTERNO_2016.pdf.
- Contreras, J. del P., Baique, D., Cacho, A., y Revilla, A. (2022). The importance of internal control in the execution management of public works – Peru. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 26(113), 79-85.
<https://doi.org/10.47460/uct.v26i113.573>
- Coopers y Lybrand (1997). *Los nuevos conceptos de control interno*. Informe COSO. Ediciones Díaz Santos.
- Correa, L.; Jiménez, Y. y Trevin, M. (2020). Caracterización de pacientes con trauma de tórax. *Revistas Ciencias Médicas*, 24(3) e4581.
<http://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/4581>
- Dávila, C. y Fassioli, A. (2020). *Contrato de locación de servicios*. BDO. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 30-78. <https://www.researchgate.net/publicatio>
- Diego, C. (2011). *Contra el fraude*. Editorial Granica.
- Duclós, J. (2018). Ética en la investigación científica. *Cuadernos*, 43.
<https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02-1.pdf>
- Durand, S. (2015). Derechos del trabajador desde una óptica jurisprudencial. *Revista Lex Perú*.
- Escobedo, J. (2011). *La gestión del control interno en la empresa*. ESIC
- Estupiñan, R. (2006). *Control interno y fraudes. Análisis de Informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales*. Ecoe Ediciones.
- Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11356?show=full>
- file:///C:/Users/MENDOZA/Downloads/ESP_Contrato-de-Locacion-de-Servicios%20(3).pdf.
- Gómez, A. y Díaz, C. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de

- compleja celebración. *Vniversitas*, 68(139), 1–17.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.vj139.cpse>
- Gómez, F. (2016). *Contrato de trabajo. Parte general*. Adrus
- González, R. (2019). Marco integrado de control interno. Modelo COSO III. *Qualpro Consulting, S. C.* <https://www.ofstlaxcala.gob.mx/doc/material/27.pdf>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.
- Instituto de Auditores Internos de España (2013). *Programa global de auditoría para aseguramiento del sistema de control interno de organizaciones gubernamentales basado en el marco integrado de control interno COSO I, versión 2013*. Gobierno de Chile.
- Jiménez, E.; Narváez, C. Torres. M. y Erazo, J. (2020). Evaluation of the internal control system of the property, plant and equipment component in hospital companies. *Dominio de las Ciencias*, 6(1), 526-551
- Kell, W y Ziegel, R. (2005). *Auditoría moderna*. Editorial San Andrés.
- Mantilla, S. (2007). *Control Interno: Informe COSO*. ECOE Ediciones.
- Mantilla, S. (2013). *Auditoría de control interno*. ECOE.
- Mendoza, M. (2020). Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras del Ministerio del Interior en el sur del Perú. *Revista de Investigaciones de Posgrado del Universidad del Altiplano*, 9(2), 1610-1618.
- Mohammed, M., Al-Abedi, T., Flayyih, h. y Ali Mohaisen, H. (2021). Internal control frameworks and its relation with Governance and Risk Management: An analytical study. *Studies of Applied Economics*, 39(11). 10.25115/eea.v39i11.6028
[n/334404587_Procesos_de_reclutamiento_y_seleccion_en_organizaciones_de_salud_Caso_Villavicencio_-_Colombia](https://doi.org/10.25115/eea.v39i11.6028)
- Nieto, Y. y Pinto, P. (2018). *El control interno en los inventarios: una revisión de la literatura científica en los últimos diez*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/22576>

- Núñez, J. (2015). *Diseño de un programa de auditoría tributaria preventiva IGV-Renta para empresas comercializadoras de combustible líquido en la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/175>
- Ochsenius, I. (2018). *Mecanismos de control interno que complementan y fortalecen el control jurídico de la contratación pública española*. Universidad de Zaragoza. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=257881>
- Prado, F. (2018). La modalidad de contratación laboral. *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Temas Laborales*, 60
- Rashid, R.; Kareem, H.; Hussein Ali, M. y Hasan, M. (2021). The role of internal control techniques in sustainable development to improve financial performance. *Studies of Applied Economics*, 39(11). DOI: 10.25115/eea.v39i11.6324
- Rojas et al. (2014). *Control interno*. Ateneo
- Ruíz Correa, S. y Delgado Bardales, D. (2020). Internal control in the process of hiring in public institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1333 - 1350. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.159
- Ruíz, S., & Delgado, D. (2020). Internal control in the process of hiring in public institutions. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1333 - 1350. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.159
- Ruiz, S. (2021). Control interno; Contracciones con el estado; contratos; licitaciones; compras; eficiencia. *Ciencia latina*, 4(2). http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.159
- Sánchez, M. (2020). Auditoría interna y diseño del sistema de control interno. El caso de la empresa Acantilado S.A de la ciudad de Córdoba. [Tesis de maestría, Universidad de Córdoba]. <https://n9.cl/d1h34>
- Shack, N., Pérez, J. & Portugal, L., (2020). *Incidencia de la corrupción y la inconducta funcional en el Perú 2020. Documento de Política en Control Gubernamental*. Contraloría General de la República.. <https://n9.cl/umk7w>.
- Torres, D., Godoy, B., & Gallardo, N. (2018). Staff recruitment and selection processes in health centres. Case Study: Villavicencio, Colombia. *Revista*

Desarrollo Gerencial, 11(1), 60-78. DOI:
<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3380>.

- Vásquez, F. (2018). Control interno en la nueva Ley de Contratos del Sector Público. *Presupuesto y Gasto Público*, 91, 103-117. https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/91_07.pdf
- Vega de la Cruz, L., & Marrero Delgado, F. (2021). Evolution of internal control towards an integrated management to management control. *Revista Internacional de Administración*, 10, 211-230. <https://doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>
- Vélez, A. (2017) *Programa de auditoría de cuentas y documentos por pagar bajo evaluación del riesgo y control interno*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Machala] <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11206>
- Vinueza, J. & Robalino, R. (2020). Optimization and internal control in the use of public resources in the improvement of administrative management. *Revista Científica FIPCAEC Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables*. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 5(16), 14-38. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.15>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

Título: Control interno y los Contratos de servicios en un Hospital tercer nivel, Lima 2022

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	FUENTE	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera el control interno favorece el proceso de contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?	OBJETIVO GENERAL Describir de qué manera el control interno favorece el proceso de contrato de servicios en un hospital de tercer nivel, Lima 2022	Control interno	Ambientes de control interno	Distrito de Pueblo Libre	Entrevistas Análisis documental	Guía de entrevista
			Evaluación de riesgos			
Actividades de control						
Actividades de prevención						
PROBLEMA ESPECÍFICO 01 ¿De qué manera el control interno favorece al área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?	OBJETIVO ESPECÍFICO 01 Describir de qué manera el control interno favorece el área usuaria a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022	Contrato de servicios	Área usuaria			Ficha de análisis documental
PROBLEMA ESPECÍFICO 2 ¿De qué manera el control interno favorece el término de referencia (TDR) a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?	OBJETIVO ESPECÍFICO 02 Describir de qué manera el control interno favorece el término de referencia (TDR) a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022		Termino de referencia (TDR)			
			Acta de conformidad			
PROBLEMA ESPECÍFICO 3 ¿De qué manera el control interno favorece el acta de conformidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?	OBJETIVO ESPECÍFICO 03 Describir de qué manera el control interno favorece el acta de conformidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022		Producto mensual			
PROBLEMA ESPECÍFICO 4 ¿De qué manera el control interno favorece el producto mensual a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?	OBJETIVO ESPECÍFICO 04 Describir de qué manera el control interno favorece el producto mensual a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022	Temporalidad				

<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 5 ¿De qué manera el control interno favorece la temporalidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO 05 Describir de qué manera el control interno favorece la temporalidad a través del contrato de servicios en un hospital tercer nivel, Lima 2022</p>					
---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Guía de entrevista

Título: “Control Interno y los Contratos de Servicios en un Hospital de Tercer Nivel, Lima 2022”

Datos del Entrevistado:

Nombres y Apellidos:

Cargo:

Profesión:

Fecha:

Indicaciones: *El presente instrumento es parte integrante de una Tesis Universitaria de Posgrado. Se le ruega contestar de forma objetiva. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, su participación y experiencia es lo más importante.*

CATEGORIA N°01

CONTROL INTERNO

1. ¿Considera usted que la Entidad tiene ambientes de control interno para que la comisión de control interno realice el cumplimiento de las diversas tareas que deben efectuar? Explique.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera usted que la información interna y externa que maneja las diferentes unidades orgánicas de la entidad es reportada oportunamente al equipo que labora en los ambientes de control interno? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Considera usted que la comisión de control interno de la Entidad, realiza una evaluación de riesgos permanente a los procesos de Contratación de Servicios de la entidad a fin de evitar su continuidad? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Considera usted que dentro de las actividades de control de la Comisión de control interno debería estar presente el control permanente de las plazas que ocupan los locadores de servicio de forma permanente para advertir a la entidad sobre los riesgos? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Considera usted que la administración a través de la comisión de control interno ejecuta las actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

CATEGORIA N° 02

CONTRATOS DE SERVICIOS

6. ¿Considera usted que el área usuaria está capacitada para realizar los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente? Explique

.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Considera usted que los términos de referencia en los contratos de locación de servicios cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales? Explique

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera usted que el acta de conformidad que firma el jefe inmediato debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad? Explique.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Considera usted que el producto mensual que se coloca en los contratos de locación variándolo mensualmente generaría que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente? Explique

.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Considera usted que la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios es una manera de que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas

permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador? Explique.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Autorizo a que esta información sea utilizada como parte integrante de la Tesis de Maestría en Gestión Pública titulada: "Control Interno y los Contratos de Servicio en un hospital de tercer nivel, Lima 2022"

Nombres y Apellidos del entrevistado	Firma

Anexo 3: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y Nombres:** Nuñez Untiveros Jesús Enrique
 1.2 **Cargo e institución donde labora:** Docente Metodólogo EPG -UCV
 1.3 **Enfoque de la investigación:** Cualitativo
 1.4 **Diseño del estudio:** Fenomenológico
 1.4 **Instrumento:** Guía de Entrevista
 1.5 **Autor del Instrumento:** Aguilar Pumayauri de Villanueva Elizabeth

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad, guarda concordancia con los objetivos y es adecuado al fenómeno investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta acorde a los conocimientos y antecedentes de la especialidad.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Evidencia organización lógica en su redacción y estructura.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. RELEVANCIA	El instrumento explora problemática relevante o de trascendencia.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, y los aspectos teóricos.												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento guarda coherencia lógica con las categorías y subcategorías planteadas en el estudio.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación	X
El Instrumento cumple en parte con los requisitos para su aplicación	
El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 03 de junio de 2022



Firma del Validador

95 %

Anexo 4: Ficha del Instrumento

Ficha del instrumento	
Nombre	Guía de Entrevista para determinar el estudio del Control Interno y los Contratos de servicios en un Hospital de tercer nivel, Lima 2022
Metodología de la Investigación	Cualitativa
Grupo Objetivo	Hombres / Mujeres
Experiencia laboral	Más de 06 años
Autor	Elizabeth Aguilar Pumayauri de Villanueva
Adaptado	Elizabeth Aguilar Pumayauri de Villanueva
Ítem	10 Preguntas
Cobertura Geográfica	Distrito de Pueblo Libre
Fecha de Campo	Del 23 de junio al 07 de julio
Tipo de Aplicación	Presencial
Respuestas	10 participantes
Validación “Juicio de Experto”	Mg. Jesús E. Nuñez Untiveros.

Anexo 5: Matriz de análisis de ítems

Título: Control interno y los Contratos de servicios en un Hospital de tercer nivel, Lima 2022 Entrevista

Categorías	Subcategorías	Ítems
Control interno	Ambientes de control interno	¿Considera usted que la Entidad tiene ambientes de control interno para que la Comisión realice el cumplimiento de las diversas tareas que deben efectuar? Explique.
		¿Considera usted que la información interna y externa que maneja las diferentes unidades orgánicas de la entidad es reportada oportunamente al equipo que labora en los ambientes de control interno? Explique.
	Evaluación de riesgos	¿Considera usted que la Comisión de Control Interno de la entidad realiza una evaluación de riesgos permanente a los procesos de Contratación de Servicios de la entidad a fin de evitar su continuidad? Explique.
	Actividades de control	¿Considera usted que dentro de las actividades de control de la Comisión debería estar presente el control permanente de las plazas que ocupan los locadores de servicio de forma permanente para advertir a la entidad sobre los riesgos? Explique
	Actividades de prevención	¿Considera usted que la administración a través de la comisión de control interno ejecuta las actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad? Explique.
Contrato de servicios	Área usuaria	¿Considera usted que el área usuaria está capacitada para realizar los perfiles de puesto y Términos de Referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente? Explique
	Termino de referencia (TDR)	¿Considera usted que los términos de referencia en los contratos de locación de servicios cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales? Explique
	Acta de conformidad	¿Considera usted que el acta de conformidad que firma el jefe inmediato debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad? Explique
	Producto mensual	¿Considera usted que el producto mensual que se coloca en los contratos de locación de servicios variándolo mensualmente genera que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente? Explique
	Temporalidad	¿Considera usted que la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios es una manera de que la entidad no actualices sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador? Explique

Anexo 6: Matriz de triangulación

Preguntas	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	Convergencia	Divergencia	Interpretación
<p>1. ¿Considera usted que la Entidad tiene ambientes de control interno para que la comisión de control interno realice el cumplimiento de las diversas tareas que deben efectuar? Explique.</p>	<p>Cuenta con un ambiente limitado, como todos los ambientes de la institución ; a pesar de ello la comisión de control interno realiza las tareas según normatividad vigente.</p>	<p>La entidad no posee una infraestructura para proveer de ambiente adecuados no solo a la comisión si no a diversa oficinas y jefaturas.</p>	<p>Existe una cultura de control interno por parte de los servidores, pero no necesariamente vinculados al trabajo que realiza la comisión de control interno.</p>	<p>Sí, cuenta con un ambiente adecuado con las condiciones mínimas de comodidad, dichos ambientes físicos se adecúan a la necesidad de la institución .</p>	<p>La entidad no cuenta con un buen sistema de control interno, la cual yo considero que se debe tener una buena organización para poder reducir errores y cumplir con los objetivos de la institución .</p>	<p>Sí, cuenta con un ambiente asignado a la oficina de control interno.</p>	<p>La entidad cuenta con un ambiente, a mi entender muy reducido los cual dificulta las tareas (exhaustivas) que deben realizar para el cumplimiento adecuado de su función.</p>	<p>Si, a pesar de la infraestructura de la institución si hay ambientes para control interno entendiendo la importancia de la comisión de control interno. Así poder realizar sus diversas actividades de control que coadyuvan a mejorar el trabajo</p>	<p>Control interno cuenta con ambientes adecuados, este es un problema por falta de una infraestructura adecuada para los ambientes de oficinas administrativas de nuestra entidad .</p>	<p>La entidad si tiene ambientes de control interno que proporcionan las herramientas para coadyuvar a una mejor evaluación del control.</p>	<p>De lo analizado. Seis de los entrevistados afirmaron que la institución si cuenta con ambiente para control interno para el cumplimiento de las diversas tareas.</p>	<p>Del total de entrevistados cuatro mencionaron que no existen ambientes adecuados para el control interno.</p>	<p>Los entrevistados en su mayoría aceptaron que si existen ambientes para realizar el control interno, pero que sin embargo no le brinda verdadera importancia en el desarrollo institucional.</p>

<p>2. ¿Considera Usted que la información interna y externa que maneja las diferentes unidades orgánicas de la entidad es reportada oportunamente al equipo que labora en los ambientes de control interno? Explique.</p>	<p>Hay ciertas demoras, por falta de completar al expediente entre otros.</p>	<p>Sí, porque se entregan dentro de los plazos otorgados .</p>	<p>La oficina de planeamiento ha reportado de manera oportuna la información relacionada a la implementación del proceso de control interno</p>	<p>La información interna sobre todo, es reportada en su oportunidad de acuerdo a la normatividad vigente.</p>	<p>Yo considero que las entidades y la unidad orgánica donde laboro no cumple con reportar con oportunidad al equipo de ambientes de control interno, la cual perjudica al sistema y no permite mejorar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentos</p>	<p>No, hay cierto temor por parte de las unidades orgánicas de reportar cualquier suceso al OCI por temor a verse involucrados en un proceso administrativo por responsabilidad funcional.</p>	<p>Con la evolución de la tecnología a la mayor parte de la documentación interna se ha vuelto pública, de tal manera que la información puntual que necesita control interno, si se reporta oportunamente al órgano de control interno.</p>	<p>Considero que no, uno de los motivos es la constancia de rotación o cambio de persona, esto genera el atraso en la remisión de la información.</p>	<p>Mi percepción es que no se les facilita como debería ser, la información que llega a control interno es demasiado tarde, cuando no hay forma de proveer el cumplimiento de las disposiciones.</p>	<p>Considero que no está siendo reportada oportunamente, que la información debería ser comunicada en el proceso.</p>	<p>De los entrevistados, cinco de ellos, la mitad, consideró que la información interna y externa si se reporta de manera oportuna al equipo de control interno</p>	<p>Cinco de los entrevistados consideró que la información interna y externa no es reportada de manera oportuna con el equipo de control interno</p>	<p>Ante ello se puede afirmar que, la mitad de los entrevistados consideran que la información interna y externa no es reportada de manera oportuna, debido a que también ellos podrían ser involucrados en alguna anomalía.</p>
<p>3. ¿Considera usted que la comisión de control interno de la Entidad, realiza una evaluación de riesgo permanente a los procesos de contratación</p>	<p>La comisión de control interno se realiza en función de la ejecución del gasto público.</p>	<p>Sí, y resultan necesarios para evitar que en los procesos sucesivos, se comentan los mismos errores en perjuicio tanto de la propia</p>	<p>No está identificado como un riesgo priorizado .</p>	<p>Dicho enunciado no es cumplido por la comisión de control interno.</p>	<p>Sí, la comisión de control interno realiza la evaluación de riesgo permanente a la oficina de logística con la finalidad de que se maneje</p>	<p>No siempre, las auditorías no son periódicas, sino espontáneas (visto desde afuera) por los cambios de representantes de la OCI, ha sido</p>	<p>Particularmente en nuestra institución específicamente en el área de logística, el órgano de control interno realiza constantemente esta evaluación</p>	<p>Es relativo, porque existe contratación de servicios de manera permanente y continua, si lo realiza lo hará de</p>	<p>La comisión de control interno de mi entidad, no cuenta con el apoyo, con personal calificado para</p>	<p>Sí, realiza una evaluación de riesgo de cada proceso de contratación, para que estos riesgos sean mínimos.</p>	<p>De acuerdo a lo vertido por siete los entrevistados, siete de ellos consideró que existe una evaluación permanente sobre la evaluación de riesgo</p>	<p>De la misma manera, tres de los entrevistados consideró que no existe una evaluación de riesgos permanente</p>	<p>Respecto a la evaluación de riesgos de manera permanente, se puede afirmar que, existiría una costumbre del personal a cargo de realizar evaluaciones solo periódicas, y muchas veces no se realiza en todo el proceso de contratación.</p>

<p>ón de servicios de la entidad a fin de evitar su continuidad? Explique.</p>		<p>institución como los que participan en los procesos.</p>			<p>adecuadamente los recursos del hospital, detectando los riesgos y justificar con adecuado funcionamiento las contrataciones.</p>	<p>también un factor que ha realizado dicho proceso.</p>	<p>n de riesgo lo que algunos casos evitan continuidad errónea.</p>	<p>manera eventual.</p>	<p>realizar estas evaluaciones permanentes y en especial de los procesos reconstrucción de servicios.</p>				
<p>4. ¿Considera usted que dentro de las actividades de control de la comisión de control interno debería estar presente el control permanente de las plazas que ocupan los locadores de servicio de forma permanente para advertir a la entidad sobre los riesgos? Explique.</p>	<p>Se debe tener en cuenta la definición de locador y por lo tanto si se debe considerar</p>	<p>Sí con la finalidad de evitar sanciones administrativas.</p>	<p>Eso corresponde a un análisis de brechas de recursos humanos, lo que permitirá identificar las necesidades de contratación de locadores.</p>	<p>El locador por su condición de proveedor de servicio no ocupa plaza alguna en la carrera pública, control interno debería participar activamente sobre los riesgos que podría devenir por esta praxis.</p>	<p>Para mayor desempeño del funcionario o yo creo que si debe estar presente control interno, con la finalidad de que hay un buen desarrollo en la actividad de ocupar las plazas de los locadores de servicio, para que no haya corrupción.</p>	<p>Sí, debería a fin de evitar demandas de desnaturalización de contratos. Pero no se hace.</p>	<p>Todos los filtros son buenos si son vistos con los ojos de quien quiere hacer bien las cosas, debe haber un control permanente para evitar errores y/o malas intervenciones.</p>	<p>Sería pertinente y oportuno así advertir sobre riesgos que pueda sufrir la entidad.</p>	<p>Sí, considero muy pertinente, esta evolución debe realizarse permanentemente para optimizar que las plazas ocupadas (de los locadores) para hacer un control y uso adecuado del gasto público.</p>	<p>Sí debería estar dentro de las actividades para que las plazas que ocupan sea una actividad transparente.</p>	<p>De lo analizado se desprende que ocho de los entrevistados estuvieron de acuerdo en afirmar que si se debería tener en cuenta que las actividades de control de la comisión de control interno si debería estar presente en el control permanente de las plazas que ocupan los locadores de servicio para advertir a la entidad sobre los riesgos.</p>	<p>Asimismo, los entrevistados manifestaron que las actividades de control de la comisión de control interno no deberían intervenir en el control de las plazas de los locadores de servicio</p>	<p>Respecto a la participación de la comisión de control interno, la mayoría considera importante que esté presente en el control permanente de las plazas que ocupan los locadores de servicio y de esa manera se evitaría la exposición a los riesgos</p>

<p>5. ¿Considera usted que la Administración a través de la comisión de control interno ejecuta actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad? Explique.</p>	<p>Si se realiza</p>	<p>No, porque no observado comunicación u orientación de actividades de prevención</p>	<p>No, al no existir comisión según directiva de la CGR y asignar responsabilidad al responsable de administración, resulta ineficaz las actividades de prevención oportuno y en cada oficina.</p>	<p>Particularmente en la oficina que laboro estas actividades no realiza.</p>	<p>No cumplen con un control oportuno, creando así una comisión de control no muy eficiente y efectivo para actividades de prevención, y así prevenir la corrupción.</p>	<p>Sí, pero ejecuta dicha acción no de manera constante sino cada vez que hay una alerta del OCI, diría más bien que se suele solicitar medidas correctivas y solo esporádicas veces se logra solicitar medidas preventivas.</p>	<p>En el caso de la entidad, la administración cumple un papel que no precisamente está ligado a que realiza el órgano de control interno, quien es "autónomo" y que en teoría debería ser oportuno.</p>	<p>Es eventual en la experiencia que tengo laborando, no preciso cuantas veces control interno a visitado la oficina u indican o sugieren dichas actividades de mejora o cuidado.</p>	<p>Mi percepción es que, no se está cumpliendo con estos procedimientos y actividades de prevención a por falta de personal calificado.</p>	<p>Sí, lo realiza a través de los jefes de cada área, monitorean y supervisan las acciones.</p>	<p>De acuerdo a lo vertido por los entrevistados, siento de ellos consideran que la administración a través de la comisión de control interno no debería ejecutar actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad</p>	<p>De la misma manera, tres de los entrevistados consideran que la comisión de control interno sí debería ejecutar actividades de prevención, oportuno a cada oficina y área de la entidad</p>	<p>Al respecto de la participación de la comisión de control interno ejecute actividades de prevención oportuno a cada oficina y área de la entidad, se estaría dejando de lado la identificación de los puestos frágiles, apuntando los peligros, ya sea institucional como de la acción a realizar</p>
<p>6. ¿Considera usted que el área usuaria está capacitada para realizar los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de</p>	<p>Sí, porque la solicitud de locadores parte de una necesidad y por lo tanto el término de referencia está planteado en exigencia de la solución</p>	<p>No, deberían tener capacitación para evitar dilaciones innecesarias en la elaboración de los términos de referencia.</p>	<p>En la medida que el área usuaria conoce las reales necesidades de servicio requerido es la más capacitada para su elaboración.</p>	<p>El área usuaria por intermedio de sus gestores si está capacitada, pero necesita asistencia técnica oportuna.</p>	<p>En el hospital las áreas usuarias no están capacitadas, ya que no hay capacitación para el sistema asistencial, creando así una mala contratación muchas veces sin</p>	<p>Sí, las áreas usuarias de la entidad son las indicadas para formular los requerimientos y elaborar los TDR acorde a sus necesidades, aunque con algunos falencias al generar los pedidos en</p>	<p>Existen determinadas áreas usuarias que si se encuentran capacitadas para realizar los perfiles, pero debido a que algunos profesionales de</p>	<p>Considero que sí, ellos son los que conocen y saben qué necesidades tiene por cubrir el perfil de la persona para cumplir con esa</p>	<p>En algunos casos sí, los perfiles de puestos y términos de referencia son elaborados por el área usuaria porque conocen su</p>	<p>Considero que no, que debería existir una comisión de reclutaje de personal.</p>	<p>De los entrevistados, siete de ellos considero que área usuaria si está capacitada para realizar los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios profesionales</p>	<p>También, tres de los entrevistados considero que no para realizar los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios profesionales de la</p>	<p>Los entrevistados en su mayoría consideran que no debería existir otra dependencia para los procesos de contrato de locación de servicios, y que debería ser el área usuaria quien determine los perfiles de puesto y términos de referencia de los contratos de locación de servicios sobre profesionales de</p>

<p>servicios sobre profesionales de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente? Explique.</p>	<p>de una tarea o producto.</p>				<p>cumplir con el perfil requerido de profesionales .</p>	<p>el SIGA por desconocimiento.</p>	<p>han preocupado personalmente y de manera particular en su constante capacitación, pero la mayoría de áreas no se encuentran aptas para realizar esta actividad de forma correcta.</p>	<p>demandada.</p>	<p>realidad y sus necesidades de profesionales asistenciales como administrativos.</p>		<p>de la salud y administrativos que se realiza de manera permanente</p>	<p>salud y administrativos que se realiza de manera permanente</p>	<p>la salud y administrativos que se realiza de manera permanente</p>
<p>7. ¿Considera usted que los términos de referencia en los contratos de locación de servicios cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidad es eventuales ? Explique.</p>	<p>Puede ser siempre en cuando no vincule a la modalidad de vínculo</p>	<p>Sí, porque la Ley así lo exige, aunque la realidad nos indica que esto no se cumple porque hay locadores que vienen laborando con mucho tiempo y bajo los mismos términos.</p>	<p>Las reales necesidades de la entidad, obliga a que los contratos por locación de servicios no necesariamente cumplan con el criterio de temporalidad.</p>	<p>Evidentemente las necesidades de la institución son tacitas para cada departamento y/o oficina</p>	<p>Muchas veces los términos de referencia por locación de servicios no cumplen para cubrir las reales necesidades, por lo que se debería solicitar a la oficina de personal apoyo, con la finalidad</p>	<p>No, en la realidad no se especifica actividades de carácter eventual, si no por el contrario se consignan actividades de carácter permanente.</p>	<p>En la mayoría de casos los términos de referencia sirven para cubrir necesidades eventuales, las que con el pasar del tiempo se vuelven "necesarias", permanentes.</p>	<p>Correcto el TDR son diseñados con esa finalidad es decir contratar locador es de manera eventual. Aunque en la práctica se efectúa otro TDR luego</p>	<p>En mi entidad si son necesarios contar con estos contratos de locador es de servicios, por falta de personal de planta, quienes se han jubilado o están próximos a</p>	<p>No cumplen con los términos de referencias.</p>	<p>De lo vertido por los entrevistados , ocho consideran que, los términos de referencia en los contratos de locación de servicios si cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales</p>	<p>Asimismo, dos de los entrevistados que, los términos de referencia en los contratos de locación de servicios no cumplen, porque no especifica actividades de carácter eventual, si no por el contrario se consignan actividades de carácter permanente.</p>	<p>La mayoría de ellos encuestados determinó que si se cumplen con respetar el criterio de que los locadores solo cubran necesidades eventuales, por ello la importancia de los términos de referencia en los contratos de locación de servicios</p>

					de tener una buena cartera de profesionales y así la satisfacción la comunidad.			de haber concluido uno con los mismos locadores.	jubilarse.				
8. ¿Considera usted que el acta de conformidad que firma el jefe inmediato debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad? Explique.	Es en relación a una necesidad del área correspondiente.	No. Porque es una práctica continua y permanente en casi todas las entidades del estado, debe regularse la norma en dicho aspecto.	No, mayor responsabilidad acarrearía a que los órganos no cumplan con su función de servicio de manera oportuna en perjuicio de la entidad y de los usuarios externos.	De ser el caso y la normativa vigente lo señala, deberá allanarse a lo expresado en la Ley.	Según la norma las actividades por locación de servicios si debe darse la conformidad, la cual garantiza la actividad realizada (se debe cumplir con la normativa vigente).	Sí, porque es de conocimiento general que los locadores de servicio deben realizar servicios temporales, salvo que surjan nuevas necesidades distintas a las anteriores que implican continuar con el locador, si es que cumple con el perfil.	Sería tal vez, lo ideal pero también debería sancionarse administrativamente a quien con su "recomendación" permite que este locador permanezca por más de tres meses continuos.	Es contradictorio entender que la característica de los locadores son independientes y temporales, sin embargo la institución le provee de escritorio y computadora y que sus servicios son permanentes por ende que responsabilidad podría tener el jefe	Considero que sí, ya que se le contrata por un producto mas no de forma permanente.	De lo analizado, seis de los entrevistados consideró que acta de conformidad que firma el jefe inmediato sí debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad	De la misma manera, cuatro de los entrevistados consideró que no debería acarrear responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad	Respecto a la responsabilidad administrativa si el locador tiene más de tres meses continuos contratados en la entidad una vez firmada acta de conformidad que firma el jefe inmediato, la mayoría consideró que si debería existir responsabilidad, debido a que utiliza materiales, equipo, que le brinda la institución y sus servicios son permanentes por ende tiene que cumplir, en cubrir esa necesidad.	

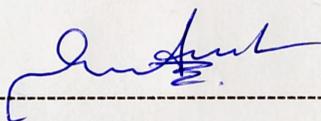
								inmediato si tiene que cumplir, en cubrir esa necesidad.					
<p>9. ¿Considera usted que el producto mensual que se coloca en los contratos de locación variándolo mensualmente generaría que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente? Explique.</p>	<p>No debe existir CAS permanente, solo debe ser temporal.</p>	<p>Se contrata locadores porque existe una necesidad de servicio que debe ser cubierta en determinada plaza, que se convierten en CAS permanente es decisión del gobierno.</p>	<p>El estado debería sincerar la condición de los locadores que realizan funciones permanentes. El contrato CAS tendría un mayor control y se garantizaría determinadas condiciones y responsabilidades.</p>	<p>El marco legal no contempla, el hecho de ser locador exigir a formar parte de un régimen laboral en el sector público.</p>	<p>Cada institución debe realizar su brecha de recursos humanos y así analizar y presupuestar con la finalidad de dar estabilidad al personal de locador de servicio.</p>	<p>Sí, la locación de servicios es una forma de evadir a la ley deberían darse más contrataciones por planilla porque las necesidades son de carácter permanente.</p>	<p>Eso no es la idea lo que se debe buscar es el personal idóneo y responsable para cubrir cada puesto estrictamente necesario para la entidad, de tal manera que permanezca los que hacen méritos de calidad y eficiencia.</p>	<p>Efectivamente, con las variaciones que se efectúan hacen que los locadores tengan permanencia, cuando debería generarse plazas de CAS y así el trabajador tener responsabilidad administrativa a parte de la responsabilidad profesional que tiene.</p>	<p>Después de una evaluación personal y si cumple con las funciones encomendadas eficazmente, debe pasar a ser CAS, porque ha demostrado habilidades y cumplimiento de la función.</p>	<p>Deberían evaluar tiempo, producto para que los locadores pasen a ser CAS.</p>	<p>De lo analizado se tiene que, cuatro de los entrevistados consideran que el producto mensual que se coloca en los contratos de locación mensualmente generaría que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente</p>	<p>Asimismo, seis entrevistados consideran que no debería generar que locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente</p>	<p>Respecto a que si la generación de locadores laboren durante meses y años continuos debiendo esas plazas convertirse en CAS permanente como producto mensual que se coloca en los contratos de locación mensualmente, los contratos de locación no debería salirse del marco de la ley y solo cumplir con ese propósito.</p>

<p>10. ¿Considera usted que la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios es una manera de que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador? Explique.</p>	<p>Se puede considerar como una alternativa ante la no posibilidad de contar con plazas y financiamiento.</p>	<p>Si, la norma permite que las entidades del estado contraten locadores para una determinada función y para un tiempo determinado pero que a veces la realidad nos indica otra cosa, muchas veces estos locadores cumplen horarios de trabajo, son subordinados desnaturalizándose estos contratos de locación para lo que fueron creados.</p>	<p>La asignación presupuestal por parte de los pliegos no permite la continuidad anual de los contratos de locación de servicios, responsabilidad que escapa a la capacidad de las unidades ejecutoras.</p>	<p>No lo creo, el hecho de tener locadores es un gasto de servicio, de estar en la carrera pública, los pasivos para el fisco es muy oneroso, en el mediano y largo plazo.</p>	<p>Las entidades públicas al no tener presupuesto para realizar un proceso CAS (Ley 1057) y la (Ley 276), tienden a realizar contratos temporales por locación de servicios con la finalidad de cumplir momentáneamente se brecha de recursos humanos.</p>	<p>Sí, estoy de acuerdo es una manera de evadir el reconocimiento de derechos laborales al locador.</p>	<p>Sí, generalmente se da esta situación, sin embargo debería de una vez actualizar el CAP, y el PAP y todos los instrumentos de gestión para contar con personal de primera categoría.</p>	<p>Considero que es una opción poco beneficiosa para ambas partes por el lado de la institución corre el riesgo que el locador no haga bien su trabajo y perjudique a la institución, por el otro lado la estabilidad laboral, los aportes y descuentos correspondientes.</p>	<p>Sí, por el contrato recurrente mensual del personal si puede facilitar, al contrario actualizar sus presupuestos para el siguiente año, previa evaluación del personal.</p>	<p>Sí, ya que esta inestabilidad laboral no le brinda derechos al locador.</p>	<p>De lo analizado, siete entrevistados consideraron que la temporalidad mensual de los contratos de servicios sí es una manera de que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador</p>	<p>De la misma manera, tres de los entrevistados consideraron que no es una manera de que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador</p>	<p>Con respecto a la manera que la entidad no actualice sus presupuestos y plazas permanente a fin de extinguir este tipo de contratos que no genera ningún derecho al locador debido a la temporalidad mensual de los contratos de locación de servicios, es por ello que los contratos de locación de servicios están inmersos en la normatividad solo del Código Civil, al margen de los D.L 276, 728 y 1057, así como el propio de la ley 30057</p>
---	---	---	---	--	--	---	---	---	--	--	---	--	---

Declaración de Consentimiento Informado

Yo, Elizabeth Aguilar Pumayauri de Villanueva, declaro que los 10 especialistas que participaron de la entrevista realizada para la tesis de título: Control interno y los Contratos de servicios en un Hospital tercer nivel, Lima 2022, Con un enfoque cualitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y diseño fenomenológico, se utilizó como técnica la entrevista estructurada y como instrumento una guía de entrevista, se les informó de su participación y respondieron las interrogantes de la guía de entrevista voluntariamente, cumpliendo los Principios Éticos de la universidad Cesar Vallejo, como la Beneficencia, No Maleficiencia, Justicia y Autonomía.

Así mismo esta información ha sido plasmada en los resultados según la guía, donde dieron su consentimiento para participar en la aplicación del instrumento guía de entrevista.



Elizabeth Aguilar Pumayauri de Villanueva

DNI: 08164000