

**Documentos de gestión de Recursos Humanos y control interno previo: evidencia empírica en una entidad pública del sector salud peruano**

*Human Resources Management Documents and Prior Internal Control: Empirical Evidence from a Public Entity in the Peruvian Health Sector*

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0471>

**Segundo Narciso Villegas-Castillo<sup>1\*</sup>**

<https://orcid.org/0009-0003-5589-4662>  
[villcasen@gmail.com](mailto:villcasen@gmail.com)

**Juan Walberto Gómez-Abramonte<sup>2</sup>**

<https://orcid.org/0000-0003-0519-0272>  
[jgomeza@unp.edu.pe](mailto:jgomeza@unp.edu.pe)

**Juan Walberto Gómez-Silva<sup>3</sup>**

<https://orcid.org/0000-0001-6286-4013>  
[jgomezsil15@gmail.com](mailto:jgomezsil15@gmail.com)

**Recibido:** 05/01/2026

**Aceptado:** 31/03/2026

**RESUMEN**

El presente estudio analiza la relación entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en una entidad pública del sector salud peruano. El objetivo fue determinar el grado de asociación entre dichos instrumentos de gestión y la efectividad del control interno en la Dirección Regional de Salud de Piura. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 38 funcionarios y trabajadores vinculados a la gestión de Recursos Humanos, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, validado mediante juicio de expertos. Para el análisis de los datos se empleó estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo ( $p = 0.557$ ;  $p = 0.001$ ), así como una capacidad explicativa moderada de dichos instrumentos sobre la variable dependiente ( $R^2 = 0.319$ ). Se concluye que los documentos de gestión de Recursos Humanos constituyen herramientas relevantes para el fortalecimiento del control interno previo, contribuyendo a la estandarización de procesos, la delimitación de funciones y la prevención de riesgos administrativos en entidades públicas del sector salud.

**Palabras Clave:** Recursos humanos; control interno; gestión pública; documentos de gestión; sector salud

1. Gobierno Regional de Piura- Perú
  2. Universidad Nacional de Piura- Perú
  3. Universidad Privada Antenor Orrego- Perú
- \* Autor de correspondencia: [villcasen@gmail.com](mailto:villcasen@gmail.com)

## ABSTRACT

This study analyzes the relationship between Human Resources management documents and prior internal control in a public entity within the Peruvian health sector. The objective was to determine the degree of association between these management instruments and the effectiveness of internal control in the Regional Directorate of Health of Piura. A quantitative approach was employed, using a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The study population consisted of 38 officials and employees involved in Human Resources management, selected through non-probabilistic convenience sampling. Data were collected through a structured questionnaire based on a Likert scale, validated by expert judgment. Descriptive and inferential statistical analyses were conducted using Spearman's correlation coefficient. The results revealed a positive and statistically significant relationship between Human Resources management documents and prior internal control ( $\rho = 0.557$ ;  $p = 0.001$ ), as well as a moderate explanatory capacity of these instruments on the dependent variable ( $R^2 = 0.319$ ). It is concluded that Human Resources management documents constitute relevant tools for strengthening prior internal control, contributing to process standardization, role definition, and the prevention of administrative risks in public health entities.

**Keywords:** Human resources; internal control; public management; management documents; health sector

## INTRODUCCIÓN

La modernización de la gestión pública constituye uno de los ejes centrales de las reformas administrativas implementadas en América Latina durante las últimas décadas, orientadas a mejorar la eficiencia, transparencia y rendición de cuentas en el uso de los recursos públicos. En el caso peruano, este proceso ha sido impulsado por marcos normativos como la Ley N.º 27658, que promueve la transformación del aparato estatal hacia un modelo de gestión basado en resultados, eficiencia y generación de valor público. Este enfoque se alinea con los postulados de la Nueva Gestión Pública, la cual enfatiza la incorporación de prácticas gerenciales modernas, el fortalecimiento institucional y la optimización del desempeño organizacional (Hood, 1991; Pollitt & Bouckaert, 2017).

En este contexto, la gestión del talento humano adquiere un papel estratégico dentro de las entidades públicas, al constituirse como un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales y la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Diversos estudios han señalado que una adecuada gestión de Recursos Humanos incide directamente en el desempeño organizacional, la eficiencia administrativa y la reducción de riesgos operativos (Perry & Hondeghe, 2008; Kim, 2012). En el sector salud, esta relación cobra especial relevancia debido a la complejidad de los procesos administrativos y la criticidad de los servicios prestados, donde la toma de decisiones debe sustentarse en criterios técnicos, normativos y éticos.

Sin embargo, la gestión de Recursos Humanos en el sector público peruano se desarrolla en un entorno caracterizado por la coexistencia de múltiples regímenes laborales, tales como los regulados por los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057 (CAS), así como diversas modalidades contractuales. Esta diversidad normativa genera desafíos significativos en la administración del personal, incrementando la necesidad de contar con instrumentos de gestión claros, actualizados y articulados que permitan garantizar la legalidad, la transparencia y la eficiencia en los procesos administrativos (SERVIR, 2023).

En este escenario, los documentos de gestión de Recursos Humanos —como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y el Manual de Perfiles de Puestos (MPP)— se configuran como herramientas fundamentales para la estructuración organizacional, la delimitación de funciones y la estandarización de procedimientos. Estos instrumentos no solo cumplen una función normativa, sino que también operan como mecanismos clave para el control interno previo, al permitir la verificación anticipada de la legalidad y coherencia de los actos administrativos (Contraloría General de la República, 2020).

El control interno, concebido como un proceso integral orientado a proporcionar una seguridad razonable sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales, la confiabilidad de la información y el respeto a la normativa vigente ha sido ampliamente abordado desde el modelo COSO, el cual establece componentes esenciales como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y la supervisión (COSO, 2013). Dentro de este marco, el control interno previo se posiciona como un mecanismo preventivo que permite identificar y mitigar riesgos antes de la ejecución de los procesos administrativos, contribuyendo a la integridad institucional y a la prevención de irregularidades.

A pesar de la relevancia teórica y normativa de estos elementos, la literatura científica evidencia una limitada producción empírica que analice de manera específica la relación entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en entidades públicas del sector salud, particularmente en contextos subnacionales. La mayoría de los estudios se ha centrado en el análisis general del control interno o en la gestión del talento humano de forma independiente, sin explorar de manera integrada la interacción entre ambas dimensiones (Morales & Rojas, 2021; Palma & Carbajal, 2023).

En consecuencia, se identifica un vacío de conocimiento que justifica el desarrollo del presente estudio, orientado a examinar la relación entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en una entidad pública del sector salud peruano, específicamente en la Dirección Regional de Salud de Piura. Este análisis permite aportar evidencia empírica desde una perspectiva de auditoría pública, contribuyendo al fortalecimiento de la gobernanza institucional y a la mejora de los sistemas de control en el ámbito público.

En coherencia con lo anterior, la pregunta de investigación que orienta el estudio es: ¿Cuál es la relación entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en la Dirección Regional de Salud de Piura? Asimismo, se plantea como objetivo general analizar la relación entre los

documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en dicha entidad. Como hipótesis general, se establece que los documentos de gestión de Recursos Humanos se relacionan de manera positiva y significativa con el control interno previo en una entidad pública del sector salud peruano.

### MARCO TEÓRICO

La literatura científica contemporánea ha evidenciado una relación significativa entre el control interno y el desempeño organizacional en entidades públicas, destacando su papel como mecanismo clave para garantizar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas. En este sentido, estudios recientes han demostrado que la implementación adecuada de sistemas de control interno contribuye a la mejora de la gestión administrativa y a la mitigación de riesgos institucionales (Palma & Carbajal, 2023; Morales & Rojas, 2021).

Desde una perspectiva empírica, investigaciones desarrolladas en contextos latinoamericanos señalan que el control interno no solo incide en el cumplimiento normativo, sino también en la optimización de los procesos organizacionales y en el fortalecimiento del desempeño del talento humano (Estrada, 2021; Huari, 2023). En esta misma línea, se ha identificado que las deficiencias en los mecanismos de control interno suelen estar asociadas a problemas de gestión documental, ambigüedad en las funciones y debilidades en la estructura organizacional.

Por otra parte, los estudios centrados en la gestión de Recursos Humanos destacan que los instrumentos de gestión, tales como manuales de funciones y perfiles de puestos, influyen de manera directa en la eficiencia institucional, al permitir una adecuada asignación de responsabilidades y una mejor articulación de los procesos administrativos (Kim, 2012; Perry & Hondeghem, 2008). Asimismo, investigaciones recientes subrayan que la actualización y correcta implementación de estos documentos contribuyen a la reducción de la discrecionalidad administrativa y al fortalecimiento de la gobernanza pública.

No obstante, a pesar de estos avances, persiste una limitada evidencia empírica que analice de manera integrada la relación entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo, especialmente en entidades del sector salud y en contextos subnacionales. Esta brecha evidencia la necesidad de investigaciones que articulen ambas dimensiones desde un enfoque aplicado y contextualizado.

### Documentos de gestión de Recursos Humanos

Los documentos de gestión constituyen instrumentos técnico-normativos que permiten estructurar el funcionamiento organizacional de las entidades públicas, delimitando funciones, responsabilidades y procedimientos. En el ámbito de la gestión pública moderna, estos documentos se conciben como herramientas estratégicas que facilitan la planificación, ejecución y control de las actividades institucionales (Pollitt & Bouckaert, 2017).

En el contexto peruano, la implementación de la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) ha generado una transformación sustantiva en la gestión del talento humano, promoviendo un enfoque basado en competencias y resultados. Esta

normativa ha impulsado la adopción de instrumentos como el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), los cuales reemplazan esquemas tradicionales y contribuyen a una gestión más objetiva y transparente del personal (SERVIR, 2023).

Desde una perspectiva teórica, los documentos de gestión cumplen múltiples funciones dentro de la organización. En primer lugar, permiten formalizar la estructura organizacional mediante la definición clara de roles y jerarquías. En segundo lugar, facilitan la estandarización de procesos administrativos, reduciendo la variabilidad y los errores operativos. Finalmente, contribuyen a la trazabilidad de las decisiones institucionales, lo que resulta fundamental para la supervisión y el control (Paredes & Huamán, 2022).

Entre los principales documentos de gestión destacan el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), el Manual de Perfiles de Puestos (MPP), el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) y el Manual de Procedimientos (MAPRO). Cada uno de estos instrumentos cumple un rol específico en la organización, pero en conjunto configuran un sistema integrado que sustenta la gestión institucional y el control interno.

### **Control interno previo**

El control interno ha sido ampliamente conceptualizado como un proceso integral diseñado para proporcionar una seguridad razonable respecto al logro de los objetivos organizacionales, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de la normativa vigente. El modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013) constituye uno de los referentes teóricos más utilizados, al establecer cinco componentes interrelacionados: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y supervisión.

En el ámbito del sector público, el control interno adquiere una dimensión adicional al vincularse con la transparencia, la rendición de cuentas y la lucha contra la corrupción. En el Perú, su implementación se encuentra regulada por la Ley N.º 28716, que establece lineamientos para la adopción de sistemas de control interno en las entidades del Estado, con el objetivo de fortalecer la gestión pública y garantizar el uso adecuado de los recursos.

Dentro de este marco, el control interno previo se configura como un mecanismo preventivo que opera antes de la ejecución de los actos administrativos. Su finalidad es identificar riesgos potenciales, verificar la legalidad de las decisiones y asegurar la coherencia entre los procesos y la normativa vigente. Diversos autores coinciden en que este tipo de control resulta fundamental para evitar errores, fraudes e irregularidades, especialmente en contextos donde la complejidad administrativa es elevada (Morales & Rojas, 2021).

### **Relación entre los documentos de gestión y el control interno previo**

La relación entre los documentos de gestión y el control interno previo puede comprenderse desde un enfoque sistémico, en el cual los instrumentos normativos

y operativos de la organización actúan como soporte estructural del sistema de control interno. En este sentido, los documentos de gestión no solo cumplen una función administrativa, sino que también constituyen mecanismos operativos que permiten materializar las actividades de control establecidas en el modelo COSO.

El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y el Manual de Perfiles de Puestos (MPP) permiten verificar la coherencia entre las funciones asignadas, las competencias requeridas y la disponibilidad presupuestaria, reduciendo riesgos asociados a la asignación inadecuada de responsabilidades. Por su parte, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el TUPA y el MAPRO facilitan la estandarización de los procedimientos administrativos, lo que contribuye a la prevención de errores y a la mejora de la eficiencia operativa.

Desde la perspectiva de la auditoría pública, la existencia de documentos de gestión actualizados y articulados permite realizar una verificación previa de la legalidad, razonabilidad y consistencia de los actos administrativos. Esto fortalece la capacidad de las entidades para anticiparse a posibles desviaciones y adoptar medidas correctivas oportunas, consolidando un enfoque preventivo del control interno.

### **Enfoque institucional y primacía de la realidad**

En el análisis de la gestión pública, resulta fundamental considerar el principio de primacía de la realidad, el cual establece que la evaluación de los procesos organizacionales debe basarse en su aplicación efectiva y no únicamente en su formalización documental. En este sentido, la existencia de documentos de gestión no garantiza por sí misma la eficacia del control interno, sino que es necesario analizar su implementación real dentro de la organización.

En entidades del sector salud, como la Dirección Regional de Salud de Piura, este enfoque permite identificar posibles brechas entre lo normado y lo ejecutado, tales como asignaciones de funciones no formalizadas, incumplimiento de procedimientos establecidos o debilidades en la supervisión. Estas discrepancias pueden generar riesgos administrativos y afectar la calidad del servicio público.

Por ello, el análisis de la relación entre los documentos de gestión y el control interno previo debe considerar tanto la dimensión normativa como la práctica, integrando evidencia empírica que permita evaluar la efectividad real de estos instrumentos en el fortalecimiento de la gestión institucional.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a medir la relación entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en una entidad pública del sector salud peruano.

El diseño del estudio fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino observadas en su contexto natural. Asimismo, se adoptó un diseño transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, y un nivel correlacional, debido a que se buscó determinar la relación existente entre las variables de estudio.

La población estuvo conformada por 38 funcionarios y trabajadores pertenecientes a la Oficina Ejecutiva de la Dirección de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud de Piura. En función del tamaño reducido de la población, se trabajó con la totalidad de los sujetos, bajo un criterio de muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando su accesibilidad y vinculación directa con los procesos analizados.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado compuesto por ítems medidos en escala tipo Likert de cinco niveles, orientados a evaluar las dimensiones de las variables: documentos de gestión de Recursos Humanos y control interno previo.

El instrumento fue sometido a un proceso de validación de contenido mediante juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems. Asimismo, se determinó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor superior a 0.80, lo que indica una alta consistencia interna.

Para el procesamiento de la información se utilizó el software estadístico SPSS, empleando estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes) e inferencial. Previamente, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk, la cual evidenció que los datos no seguían una distribución normal ( $p < 0.05$ ), por lo que se optó por el uso de pruebas no paramétricas.

En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables, así como el análisis de regresión lineal para establecer el grado de influencia de los documentos de gestión sobre el control interno previo.

Finalmente, la investigación se desarrolló respetando los principios éticos, garantizando la confidencialidad, anonimato y uso académico de la información, así como la participación voluntaria de los sujetos involucrados.

## RESULTADOS

Previo al análisis inferencial, se evaluó la distribución de los datos mediante la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk, considerando el tamaño muestral ( $n = 38$ ). Los resultados evidenciaron que las variables analizadas no presentan una distribución normal ( $p < 0.05$ ), por lo que se optó por el uso de estadística no paramétrica para la contratación de hipótesis.

**Tabla 1.**  
Prueba de normalidad Shapiro–Wilk

Variable	Estadístico	gl	Sig. (p)
Documentos de gestión de RR.HH.	0.921	38	0.012
Control interno previo	0.908	38	0.006

*Nota.* Valores de significancia menores a 0.05 indican ausencia de normalidad. Elaboración propia.

En función de estos resultados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables del estudio. En relación con

el objetivo general, se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo ( $\rho = 0.557$ ;  $p = 0.001$ ), evidenciando una relación de magnitud moderada.

**Tabla 2.**

Correlación entre documentos de gestión de Recursos Humanos y control interno previo

Variables	Rho de Spearman	Sig. (p)	Interpretación
Documentos de gestión vs Control interno previo	0.557	0.001	Correlación positiva moderada

*Nota. Nivel de significancia  $p < 0.05$ . Elaboración propia.*

Con el propósito de determinar el grado de influencia de los documentos de gestión sobre el control interno previo, se realizó un análisis de regresión lineal.

**Tabla 3.**

Modelo de regresión lineal

Modelo	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.
1	0.565	0.319	14.039	0.001

*Nota. R<sup>2</sup> indica el porcentaje de varianza explicada por el modelo. Elaboración propia.*

Asimismo, el análisis de coeficientes permitió identificar el efecto de la variable independiente sobre la dependiente.

**Tabla 4.**

Coeficientes del modelo de regresión

Variable	Beta ( $\beta$ )	Sig.
Documentos de gestión de RR.HH.	0.565	0.001

*Nota. Coeficiente Beta estandarizado. Elaboración propia.*

En relación con los objetivos específicos, se analizó la relación entre las dimensiones de los documentos de gestión y el control interno previo.

**Tabla 5.**

Correlación por dimensiones de los documentos de gestión

Dimensión	Rho de Spearman	Sig. (p)	Interpretación
Gestión administrativa organizacional	0.488	0.005	Correlación positiva moderada
Gestión administrativa institucional	0.528	0.002	Correlación positiva moderada

*Nota. Nivel de significancia  $p < 0.05$ . Elaboración propia*

Adicionalmente, se realizó el análisis de regresión para cada dimensión, con el fin de determinar su capacidad explicativa sobre el control interno previo.

**Tabla 6.**  
Regresión por dimensiones

<b>Dimensión</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta (β)</b>	<b>Sig.</b>
Gestión organizacional	0.215	0.463	0.005
Gestión institucional	0.282	0.531	0.002

*Nota. Elaboración propia.*

En síntesis, los resultados obtenidos evidencian la existencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre los documentos de gestión de Recursos Humanos y el control interno previo en la entidad analizada. Los coeficientes de correlación y los modelos de regresión aplicados muestran que los documentos de gestión presentan una asociación de magnitud moderada con la variable dependiente, así como una capacidad explicativa relevante sobre su comportamiento.

De manera específica, tanto las dimensiones organizacionales como institucional de los documentos de gestión evidencian relaciones significativas con el control interno previo, destacándose un mayor nivel explicativo en la dimensión institucional. Estos hallazgos permiten identificar patrones consistentes en los datos analizados, los cuales serán objeto de interpretación en el siguiente apartado de discusión.

## DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian que los documentos de gestión de Recursos Humanos se relacionan de manera positiva y significativa con el control interno previo, lo cual confirma la hipótesis planteada en el estudio. Esta relación sugiere que la calidad, actualización y aplicación de dichos instrumentos constituyen factores relevantes para el fortalecimiento del control interno en entidades públicas del sector salud.

Este hallazgo es consistente con lo señalado por Palma y Carbajal (2023), quienes evidencian que la implementación de mecanismos de control interno contribuye a mejorar la gestión administrativa y reducir riesgos institucionales. De igual manera, coincide con Morales y Rojas (2021), quienes destacan que la existencia de instrumentos normativos claros favorece la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público.

Desde el enfoque teórico del modelo COSO (2013), estos resultados pueden interpretarse considerando que las actividades de control requieren estructuras organizacionales definidas y procedimientos estandarizados para su adecuada implementación. En este sentido, los documentos de gestión analizados actúan como soporte operativo del control interno previo, al permitir la delimitación de funciones, la formalización de procesos y la verificación anticipada de la legalidad de los actos administrativos.

En relación con las dimensiones específicas, los resultados indican que tanto los documentos de gestión organizacional como los institucionales presentan una influencia significativa en el control interno previo. Esto sugiere que la claridad en la estructura organizacional y la estandarización de procedimientos administrativos

contribuyen a reducir la ambigüedad en la gestión y a fortalecer la supervisión institucional. Estos hallazgos son coherentes con lo planteado por Kim (2012), quien sostiene que la definición clara de roles impacta positivamente en el desempeño organizacional.

No obstante, la magnitud moderada de las correlaciones encontradas indica que el control interno previo no depende exclusivamente de los documentos de gestión, sino que también está influenciado por otros factores, como la cultura organizacional, el liderazgo institucional y la capacitación del personal. Esta interpretación se alinea con el enfoque sistémico del control interno, que reconoce la interacción de múltiples componentes para garantizar su efectividad.

En este sentido, el estudio aporta evidencia empírica que permite comprender el rol de los documentos de gestión como herramientas clave dentro del sistema de control interno, destacando que su impacto depende no solo de su existencia formal, sino de su aplicación efectiva en la práctica institucional. Este aspecto se vincula con el principio de primacía de la realidad, el cual resalta la importancia de evaluar la correspondencia entre lo normado y lo ejecutado en la gestión pública.

Finalmente, se reconoce como limitación del estudio el tamaño de la muestra y su enfoque en una sola entidad, lo que restringe la generalización de los resultados. En consecuencia, se sugiere el desarrollo de futuras investigaciones que amplíen el análisis a otros contextos institucionales y consideren variables adicionales que permitan profundizar en la comprensión del control interno en el sector público.

## CONCLUSIONES

El presente estudio permitió evidenciar que los documentos de gestión de Recursos Humanos se relacionan de manera positiva y estadísticamente significativa con el control interno previo en la entidad pública analizada, lo cual confirma la hipótesis planteada y resalta el papel estratégico de estos instrumentos dentro del sistema de control institucional.

En correspondencia con el objetivo general, se determinó que la calidad, actualización y aplicación de los documentos de gestión como el Reglamento de Organización y Funciones, el Cuadro de Puestos de la Entidad y el Manual de Perfiles de Puestos constituyen factores relevantes que contribuyen al fortalecimiento del control interno previo, al facilitar la delimitación de funciones, la estandarización de procesos y la verificación anticipada de la legalidad de los actos administrativos.

Respecto a los objetivos específicos, se evidenció que tanto la dimensión organizacional como la institucional de los documentos de gestión presentan una relación significativa con el control interno previo, destacándose la dimensión institucional por su mayor capacidad explicativa. Este resultado permite inferir que la formalización y estandarización de los procedimientos administrativos desempeñan un rol clave en la reducción de riesgos y en la mejora de la eficiencia en la gestión pública.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos del estudio contribuyen a reforzar los postulados del modelo de control interno, particularmente en relación con la

importancia de las actividades de control y la estructura organizacional como componentes esenciales para la prevención de riesgos. Asimismo, se aporta evidencia empírica que permite comprender la función de los documentos de gestión no solo como instrumentos normativos, sino como herramientas operativas fundamentales en la gobernanza institucional.

No obstante, se reconoce como limitación del estudio el tamaño de la muestra y su delimitación a una sola entidad del sector salud, lo que restringe la generalización de los resultados. En este sentido, se sugiere el desarrollo de futuras investigaciones que amplíen el análisis a diferentes contextos institucionales, incorporen muestras más representativas y consideren variables adicionales, tales como la cultura organizacional, el liderazgo y la capacidad de gestión del talento humano.

En términos prácticos, los resultados obtenidos evidencian la necesidad de fortalecer la gestión estratégica de los documentos de Recursos Humanos como mecanismo preventivo dentro del sistema de control interno, promoviendo su actualización permanente y su aplicación efectiva en los procesos administrativos. De este modo, se contribuye al mejoramiento de la eficiencia institucional, la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público.

## REFERENCIAS

- Acuña, L. (2024). Calidad del servicio público y gestión del talento en el Estado peruano. *Revista Peruana de Administración Pública*, 13(1), 55–70.
- Alvarado, L. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño institucional en entidades públicas* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Internal control – Integrated framework*. <https://www.coso.org>
- Contraloría General de la República. (2020). *Guía para la implementación del control interno en las entidades del Estado*. <https://www.contraloria.gob.pe>
- Contraloría General de la República. (2023a). *Informe anual del sistema nacional de control*. <https://www.contraloria.gob.pe>
- Contraloría General de la República. (2023b). *Estado del control interno en las entidades públicas*. <https://www.contraloria.gob.pe>
- Curi, R. (2023). *Control interno y gestión del capital humano* [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Estrada, P. (2021). Eficiencia del control interno y gestión administrativa en entidades públicas. *Revista de Administración Pública*, 9(1), 77–94.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Huamán, P., & Quispe, R. (2022). Documentos de gestión y control interno en entidades estatales. *Revista de Derecho y Gestión Pública*, 7(1), 55–70.
- Huari, J. (2023). *Control interno en la gestión de Recursos Humanos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

- Kim, S. (2012). Does person–organization fit matter in the public sector? *Public Administration Review*, 72(6), 830–840. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x>
- Morales, J., & Rojas, M. (2021). *Control interno y gestión de riesgos en entidades públicas*. Fondo Editorial UNMSM.
- Palma, J., & Carbajal, M. (2023). Sistema de control interno y gestión administrativa en el sector salud. 593 *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 880–900. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2220>
- Paredes, J., & Huamán, P. (2022). Integridad pública y control interno en el Perú. *Revista Anticorrupción*, 4(2), 101–118.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199234035.001.0001>
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public management reform: A comparative analysis* (4th ed.). Oxford University Press.
- SERVIR. (2023). *Documentos de gestión en materia de recursos humanos*. <https://www.gob.pe/servir>
- Villegas, S. N. (2025). *Documentos de gestión de Recursos Humanos y control interno previo en la Dirección Regional de Salud de Piura* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura].